



भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (I)
PART II—Section 3—Sub-section (I)

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

11.12.87

सं० 411]

नई दिल्ली, सोमवार, अगस्त 10, 1987/श्रावण 19, 1909

No. 411]

NEW DELHI, MONDAY, AUGUST 10, 1987/SRAVANA 19, 1909

इस भाग में भिन्न पृष्ठ संख्या दी जाती है जिससे कि वह अलग संकलन के रूप में
रखा जा सके

Separate Paging is given to this Part in order that it may be filed as a
separate compilation

जल-मूलक परिवहन मंत्रालय

(पत्तन पत्र)

नई दिल्ली, 10 अगस्त, 1987

प्रधिसूचना

सा.का.वि. 700(अ).—केन्द्र सरकार, महानगरीय न्याय अधिनियम की धारा 132 की उपधारा (1) के साथ पठित धारा 124 की उपधारा (1) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए कलकत्ता पत्तन न्यासी बोर्ड द्वारा बनाए गए और इस अधिसूचना के साथ संलग्न अनुसूची में निर्दिष्ट कलकत्ता पत्तन न्याय कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं प्रवीण) विनियम, 1987 का अनुमोदन करती है।

2. उक्त विनियम, इस अधिसूचना के सरकारी राजपत्र में प्रकाशन की तारीख को प्रभुस होगे।

[फाइल सं.पी डब्ल्यू/पी ई भार-7/85]

पी. एम. अबाहय, उपर सचिव

अनुसूची

महानगरीय न्याय अधिनियम, 1963 (1963 का 38) की धारा 28 के साथ पठित धारा 124 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए,

और इस विषय में वर्तमान नियमों का अधिकरण करते हुए कलकत्ता पोर्ट ट्रस्ट के न्यासी मण्डल एतद्वारा निम्नलिखित विनियम बनाते हैं अर्थात् —

भाग I—सामान्य

1. संक्षिप्त नाम और प्रारम्भ :—इस विनियमों का नाम, कलकत्ता पोर्ट ट्रस्ट कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण और प्रवीण) विनियम, 1987 है।

2. लागू होना :—(1) नीचे लिखे कर्मचारियों को छोड़कर ये विनियम बोर्ड के सभी कर्मचारियों पर लागू होंगे —

(क) आकस्मिक नियोजन वाले व्यक्ति,

(ख) एक महीने से कम अवधि की नोटिस पर सेवा मुक्त किए जाने योग्य व्यक्ति।

(2) करार द्वारा विशेष प्रावधान :—इस विनियमों से किसी से असंबद्ध कर्मचारियों के लिए यदि विशेष प्रावधान करना आवश्यक समझा जाता है तो नियुक्ति प्राधिकारी बोर्ड से अनुमोदन लेकर कर्मचारी के साथ करार के आधार पर ऐसे विशेष प्रावधान बना सकता है। इसके बावजूद इस विनियम के अंतर्गत उस सीमा तक उस कर्मचारी पर नहीं लागू होंगे जहां तक वे विशेष प्रावधान बनाए गए हैं :

किन्तु प्रथम श्रेणी कर्मचारी के मामले में ऐसे विशेष प्रावधानों को बनाते से पहले बोर्ड द्वारा केन्द्र सरकार का पूर्ण अनुमोदन ले लिया जाएगा।

(3) किसी करार या कानून द्वारा प्रदत्त अधिकारों/विशेषाधिकारों की अभिरक्षा :—इन विनियमों के प्रवर्तन द्वारा किसी कर्मचारी को प्राप्त कोई अधिकार या विशेषाधिकार से वंचित नहीं रखा जाएगा।

(क) सत्समय प्रवृत्त किसी कानून के अधीन या द्वारा, अथवा

(ख) इन विनियमों के प्रारम्भ होने के समय बोर्ड और व्यक्ति के मध्य हुए किसी प्रभावी करार की शर्तों द्वारा।

3. परिभाषा :—इन विनियमों में अब तक विषय संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित नहीं हो,

(i) "अधिनियम" से अभिप्रेत, मेजर पोर्ट ट्रस्ट अधिनियम, 1983 से है।

(ii) "बोर्ड", "अध्यक्ष", "उपाध्यक्ष", "विभागाध्यक्ष", के वही मतलब होंगे जो अधिनियम में क्रमशः दिए गये हैं।

(iii) अनुशासनिक प्राधिकारी :—अनुशासनिक प्राधिकारी से तात्पर्य, इस विनियम के परिशिष्ट "क" में निर्धारित प्राधिकारी से है।

(iv) अपीलीय प्राधिकारी :—इन विनियमों में निर्धारित उस प्राधिकारी से है, जिसके पास अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा पारित आदेशों के विरुद्ध अपील की जा सके।

(v) "कर्मचारी" से तात्पर्य बोर्ड के अधीन किसी भी क्षमता या पद पर कार्यरत कर्मचारी से है जिसमें विशेष सेवा और बोर्ड के निस्तारण पर स्थायी रूप से कर्मचारी शामिल हैं। इसमें केन्द्र/राज्य सरकार या स्थानीय अथवा दूसरे प्राधिकारी की बोर्ड के अधीन अस्थायी सेवाएं भी आती हैं।

भाग II—पदों का वर्गीकरण

4. बोर्ड के अधीन पदों का वर्गीकरण निम्नलिखित ढंग से किया जाएगा— (1) प्रथम श्रेणी के पद—

(क) विभागाध्यक्षों के सभी पद।

(ख) वे सभी पद जिनके अधिकतम वेतन या वेतनमान (भत्तों को छोड़कर) 1980-रु. या अधिक हों।

(ग) बोर्ड द्वारा विशेष रूप से घोषित प्रथम श्रेणी के सभी पद जो उपर्युक्त (क) व (ख) में नहीं आते हैं।

(2) द्वितीय श्रेणी के पद—

(क) वे सभी पद जिन पर वेतन या वेतनमानों में (भत्तों को छोड़कर) रु. 1679 से अधिक परन्तु रु. 1980 से कम प्रतिमाह मिलता हो।

(ख) बोर्ड द्वारा विशेष रूप से घोषित द्वितीय श्रेणी के सभी पद जो उपर्युक्त (क) में नहीं आते हैं।

(3) तृतीय श्रेणी के पद—

(क) वे सभी पद जिन पर वेतन या वेतनमानों में (भत्तों को छोड़कर) रु. 924 प्रतिमाह से अधिक परन्तु रु. 1679 प्रतिमाह से अधिक नहीं मिलता है।

(ख) बोर्ड द्वारा विशेष रूप से घोषित तृतीय श्रेणी के सभी पद जो उपर्युक्त (क) में नहीं आते हैं।

(3) चतुर्थ श्रेणी के पद—

बोर्ड द्वारा विशेष रूप से अग्र्यथा घोषित पदों को छोड़कर वे सभी पद जिनके वेतन/वेतनमानों में (भत्तों को छोड़कर) रु. 927 या कम प्रतिमाह मिलता है।

5. नियुक्ति प्राधिकार :—बोर्ड के अधीन किसी भी व्यक्ति को किसी भी पद पर नियुक्ति की शक्तियों का प्रयोग इसके प्राप्ति अनुसूची "ख" में निर्धारित नियुक्ति प्राधिकारी करेंगे। परन्तु उपरोक्त अनुसूची में निर्धारित नियुक्ति प्राधिकारी जिन नियुक्ति संबंधी शक्तियों का प्रयोग करते हैं नियुक्ति संबंधी उन शक्तियों का प्रयोग उस प्राधिकारी से बड़े प्राधिकारी भी कर सकते हैं।

भाग III—निलम्बन

6. निलम्बन :—(i) नियुक्ति प्राधिकारी या कोई प्राधिकारी कर्मचारी जिसके अधीनस्थ है या अनुशासनिक प्राधिकारी किसी कर्मचारी को निलम्बन कर सकता है।

(क) कोई कर्मचारी जिसके विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही अपेक्षित है या विभागाधीन है, या

(ख) कोई कर्मचारी जिसके विरुद्ध फौजदारी अपराध की जांच पड़ताल या मुकदमा चल रहा है :

परन्तु अधिनियम की धारा 24 के उपधारा (i) के खण्ड (क) में उल्लिखित कर्मचारी से संबंधित इस प्रकार का कोई आदेश तब तक प्रभावी नहीं होगा जब तक कि इसे केन्द्रीय सरकार का अनुमोदन न मिल जाये।

(ii) कोई कर्मचारी जो फौजदारी या अन्य अभियोग में 48 घंटे से अधिक कानूनी अभिरक्षा में रहा हो व ऐसी अभिरक्षा में रहने की प्रारम्भिक तारीख से अगले आदेश होने तक उपर्युक्त प्राधिकारी के आदेश द्वारा निलम्बित माना जाएगा।

(iii) जहां किसी कर्मचारी को निलम्बन की अवधि में बर्खास्तिगी सेवा समाप्ति और इन विनियमों के अधीन या अपील में ऐसी शक्ति रद्द कर दी गई हो वहां यदि किसी अन्य निर्देश के साथ आगे जांच या कार्रवाई के लिए मामला भेजा जाता है तो कार्रवाई बर्खास्ति सेवा, समाप्ति या अनिवार्य सेवा निवृत्ति के मूल आदेश होने की तारीख अगले आदेश होने तक वह कर्मचारी लगातार निलम्बन आदेश के अन्तर्गत ही माना जाएगा।

(iv) जहां किसी कर्मचारी को बर्खास्तिगी, सेवा समाप्ति या अनिवार्य सेवा निवृत्ति की आरोपित शक्ति, किसी विधि न्यायालय द्वारा रद्द कर दी गई हो, या शून्य (अक्षत) घोषित कर दी गयी परन्तु अनुशासनिक प्राधिकारी मामले की उन परिस्थितियों जिनके आधार पर कर्मचारी बर्खास्तिगी, सेवा मुक्त या अनिवार्य सेवा निवृत्त किया गया हो, पर पुनः जांच करने का निश्चय करता है तो बर्खास्तिगी, सेवा समाप्ति या अनिवार्य सेवा निवृत्ति के मूल आदेश पारित होने की तारीख से अगले आदेश होने तक वह कर्मचारी लगातार उपर्युक्त प्राधिकारी द्वारा निलम्बित किया हुआ माना जाएगा।

(v) (क) इस विनियम के अन्तर्गत पारित निलम्बन आदेश या पारित माना गया निलम्बन आदेश, किसी भी समय निलम्बन आदेश पारित करने वाले प्राधिकारी या उसके उच्च प्राधिकारी द्वारा उठाया/हटाया जा सकता है। परन्तु आगे जांच के लिए तब तक कोई आदेश नहीं दिया जायेगा जब तक कि ऐसी स्थिति जहां अदालत में मामले के गुण दोष को न देख कर शुद्ध रूप से तकनीकी आधार पर आदेश पारित किया हो, अस्तित्व में हो।

(ख) जब कोई कर्मचारी निलम्बित हो (चाहे अनुशासनिक कार्यवाही या अन्य मामले में) और उस निलम्बन अवधि के दौरान उसके विरुद्ध कोई अन्य अनुशासनिक कार्यवाही शुरू हो तो सक्षम अधिकारी उसे निलम्बित करने के कारणों को अभिलेखित कर यह निर्देश देगा कि वह कर्मचारी सभी कार्यवाही या उसमें से किसी एक के चलते रहने तक निलम्बित रहेगा।

(vi) इस विनियम के अन्तर्गत पारित निम्नलिखित आदेश या पारित माना गया निम्नलिखित आदेश इसे पारित करने वाले अधिकारी द्वारा या किसी ऐसे प्राधिकारी द्वारा जो उससे उच्च प्राधिकारी हो, किसी भी समय रद्द कर सकता है।

भाग-IV

दण्डों के प्रकार

7. आगे बताए गए पर्याप्त उचित कारणों के आधार पर किसी भी कर्मचारी पर निम्नलिखित दण्डों को आरोपित किया जा सकता है:—

लघु दण्ड:

(i) निन्दा;

(ii) पदोन्नति रोकना;

(iii) आदेशों के उल्लंघन या अमावधानी के कारण हुई बोझ को आंशिक या पूरी क्षतिपूर्ति के लिए वेतन से वसूली;

(iv) वेतन वृद्धि रोकना;

गुरु दण्ड:

(v) निर्धारित अवधि के लिए निम्न स्तर के समय वेतनमान में पदावन्ति आगे निदेशन के साथ कि क्या ऐसी पदावन्ति को अवधि में कर्मचारी वेतन वृद्धि पाएगा, या नहीं और क्या ऐसी अवधि की समाप्ति के बाद क्या पदावन्ति उसके भावी वेतन वृद्धि को प्रभावित करेगी या नहीं।

(vi) निम्नले समय वेतनमान में पदावन्ति, श्रेणी या पदों जो कि साक्ष्यतः कर्मचारी के समय वेतनमान में पदावन्ति में बाधक होगा, शर्तों या पदों जिनसे उसकी पदावन्ति हुई या समय वेतनमान में उसकी वापसी की शर्तों के बारे में आगे बिना निदेशन के, श्रेणी या पद जिसमें कर्मचारी की पदावन्ति हुई है तथा उस समय वेतनमान, श्रेणी, पदों में वापसी के समय उसका बरिष्ठता एवं वेतन।

(vii) अनिवार्य सेवा निवृत्ति;

(viii) सेवा समाप्ति जो आगे बोर्ड में नौकरी के लिए अयोग्यता नहीं होगी।

(ix) खर्चस्वगी जो सामान्यतः — आगे बोर्ड में नौकरी के लिए अयोग्यता होगी।

स्पष्टीकरण:—इस विनियम के अन्तर्गत निम्नलिखित कार्रवाई "शास्ति" की परिभाषा में नहीं दी जाएगी।

(i) इस विनियम या आदेश से संचालित पदों या नियुक्ति की शर्तों के अनुसार किसी कर्मचारी द्वारा विभागीय परीक्षा पास न करने पर लगी गई वेतन वृद्धियां;

(ii) दक्षतापरीक्षा में अनुत्तीर्ण कर्मचारी के समय वेतनमान में दक्षतापरीक्षा पर रोक देना;

(iii) मूल या स्थानापन्न पद पर कार्यरत कर्मचारी के उम्र पत्र पर पात्रता का विचार करने के बाद पदोन्नति न करना;

(iv) कर्मचारी को छोड़कर प्रशासनिक आधार पर वर्तमान पद पर स्थानापन्न रूप से काम कर रहे कर्मचारी को परीक्षण के बाद उस पद/श्रेणी के अयोग्य पाये जाने पर निम्नले पद या श्रेणी में उसकी पदावन्ति करना;

(v) परीक्षा अवधि पर कार्यरत किसी कर्मचारी को उच्च पद से उस कर्मचारी के स्थायी पद/श्रेणी पर परीक्षा के दौरान/परीक्षा विस्तारित अवधि के बाद, नियुक्ति की शर्तों के अधीन या परीक्षा शर्तों के अधीन पदावन्ति करना;

(vi) केन्द्र सरकार या प्राधिकारी या केन्द्र सरकार के नियंत्रण-धीन उपक्रम से मांगे गए कर्मचारी की सेवाओं को वापस करना;

(vii) अधिर्गणना या सेवा नियुक्ति के प्रावधानों के अनुसार किसी कर्मचारी को अनिवार्य सेवा नियुक्ति;

(viii) सेवा समाप्ति:—

(क) परीक्षाधीन कर्मचारी का परीक्षा के दौरान या परीक्षा विस्तारित अवधि के बाद परीक्षा पर नियुक्ति की शर्तों के अधीन सेवा समाप्ति;

(ख) करार पर रखे गये कर्मचारियों को करार की शर्तों के अनुसार सेवा समाप्ति;

(ग) किसी अस्थायी कर्मचारी में संबंधित आदेशों के अनुसार सेवा समाप्ति।

(घ) स्वायत्त कटौती/कमी पर कर्मचारी की सेवा समाप्ति।

(2) विनियम 7 के खण्ड (iii) में उल्लिखित दण्ड मजदूरी अनुदान अधिनियम, 1936 और न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के प्रावधानों की शर्तों के अधीन लागू होंगे।

7(क) शर्तों से पूर्व किये गये अवधार के लिए दण्ड:—विनियम 7 में निर्धारित दण्डों को समुचित एवं पर्याप्त कारणों के लिए, जैसा कि इसके आगे व्यवस्थित है, किसी कर्मचारी पर बिना निम्नलिखित शर्तों के आरोपित नहीं हो, नौकरी से पहले किए गये अवधार के तत्पश्चात् यदि अवधार इस प्रकार का हो जिससे नियुक्ति के तत्पश्चात् उचित वेतनमान की शर्तों से हो तथा जो उसे सेवा में बने रहने में अयोग्य या अनुपयुक्त कर दे।

7(ख) अनुशासनिक प्राधिकारीगण:—अनुसूची "क" में उल्लिखित प्राधिकारीगण, जैसा कि उक्त अनुसूची में निर्दिष्ट है किसी भी कर्मचारी पर दण्ड आरोपित करने के लिए सक्षम होंगे।

परन्तु केन्द्रीय सरकार पोर्ट के किसी भी कर्मचारी पर विनियम 7 में उल्लिखित कोई भी दण्ड आरोपित कर सकता है।

7(ग) कार्यवाही प्रारम्भ करने वाले अधिकारी:—(1) अक्षयत —

(क) किसी भी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनिक कार्यवाही प्रारम्भ कर सकते हैं;

(ख) किसी भी ऐसे प्राधिकारी को जो प्राधिकारी किसी भी कर्मचारी के विरुद्ध इन विनियमों के तहत विनियम 7 में निर्धारित कोई भी दण्ड देने में सक्षम है को अनुशासनिक कार्यवाही प्रारम्भ करने के लिए निदेश दे सकते हैं।

(2) इन विनियमों के अन्तर्गत अनुशासनिक प्राधिकारी परवर्ती दण्डों में से कोई भी दण्ड आरोपित करने के लिए सक्षम होने पर भी इन विनियमों के अधीन कोई भी अनुशासनिक प्राधिकारी विनियम के खण्ड (i) से (vi) में निर्धारित दण्डों में से कोई भी दण्ड जोकि विनियम के खण्ड (v) से (viii) निर्धारित से किसी भी कर्मचारी पर आरोपित करने के लिए कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही प्रारम्भ कर सकते हैं।

8. बड़ी शास्तियां आरोपित करने की प्रक्रिया:—(i) उपर्युक्त विनियम 7 के खण्ड (v) से (viii) तक में निर्दिष्ट किसी भी बड़ी शास्तियों का आरोपण करने वाला आदेश तब तक नहीं पारित किया जाएगा जब तक इस नियम के अनुसार जांच नहीं कर ली जाती है।

(2) अनुशासनिक प्राधिकारी के मतानुसार यदि किसी कर्मचारी के कर्मचारी या दुराचार के अनियमितों की सच्चाई जानने के लिए जांच आवश्यक हो तो वह सच्चाई जानने के लिए किसी लोक सेवा, जांच बोर्ड या जांच अधिकारी (जिसे आगे जांच प्राधिकारी कहा जाएगा) को नियुक्ति कर सकता है।

(3) जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं करना चाहे या जांच के लिए जांच प्राधिकारी को नियुक्त करना चाहे, वह अपनी तरफ से अभिमत प्रस्तुत अभिमत किसी लोक सेवा को एक आदेश द्वारा नियुक्त कर सकता है।

(4) जहाँ जांच करना प्रस्तावित हो, वहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी तैयार करेगा :—

- (i) अवचार या दुर्व्यवहार आरोप के निश्चित एवं सुस्पष्ट अनुच्छेद में आरोप।
- (ii) आरोप के प्रत्येक अनुच्छेद के समर्थन में अवचार या दुर्व्यवहार के आरोपण का विवरण।
- (iii) प्रलेखों की सूची और गवाहों की सूची जिनके द्वारा प्रस्तावित आरोप के अनुच्छेदों की पुष्टि की जाएगी।

(5) अनुशासनिक प्राधिकारी कर्मचारी को आरोप के अनुच्छेदों की प्रतिलिपि अवचार के आरोपण या दुर्व्यवहार का विवरण तथा प्रलेखों गवाहों की सूची जिनके द्वारा आरोप के हर अनुच्छेद की पुष्टि की प्रस्तावना दी गयी है, देगा या देने की व्यवस्था करेगा। तथा उस कर्मचारी से अपेक्षा करेगा कि वह यथा निर्धारित अवधि के भीतर एक लिखित बयान देगा कि क्या वह आरोप के किसी या सभी अनुच्छेदों को स्वीकार या अस्वीकार करता है।

(6) कर्मचारी के लिखित विवरण की पावती या निर्धारित अवधि के अंदर लिखित विवरण न आने पर उपनियम (2) के अंतर्गत नियुक्त जांच प्राधिकारी या अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा स्वयं जांच की जाएगी।

यद्यपि जिन आरोपों को कर्मचारी लिखित रूप में स्वीकार कर ले उनकी जांच आवश्यक नहीं तथापि अनुशासनिक प्राधिकारी प्रत्येक आरोप के बारे में अपना मत प्रतिलिखित करेगा।

(7) अनुशासनिक प्राधिकारी जहाँ वह जांच अधिकारी नहीं है जांच अधिकारी को निम्नलिखित कागजात प्रेषित करेगा :—

- (i) आरोप के अनुच्छेदों की एक प्रतिलिपि तथा अवचार या दुर्व्यवहार के आरोपण का विवरण।
- (ii) यदि कर्मचारी ने कोई लिखित बयान प्रस्तुत किया हो तो उसकी एक प्रतिलिपि ;
- (iii) गवाहों की सूची तथा उप विनियम 4 में उल्लिखित प्रलेखों की एक प्रतिलिपि ;
- (iv) उप विनियम 5 में उल्लिखित प्रलेखों के सुपुर्दगी को सिद्ध करने के लिए प्रमाण ;
- (v) उपस्थापन अधिकारी की नियुक्ति के आदेश की एक प्रतिलिपि।

(8) कर्मचारी को आरोप के अनुच्छेद की प्रति तारीख से 15 दिन के भीतर उसी दिन तथा उसी समय उसी स्थान पर जहाँ उसे जांच अधिकारी ने लिखित रूप से उपस्थित होने की नोटिस दी है कर्मचारी को जांच अधिकारी के समक्ष उपस्थित होना होगा।

(9) कर्मचारी अपने मामले में परखी करने के लिए किसी दूसरे कर्मचारी या किसी दूसरे लोक सेवक (जिसे प्रागे सहायता अधिकारी कहा जाएगा) की सहायता ले सकता है लेकिन किसी विधि व्यवसायी की सहायता नहीं ले सकता तथापि तृतीय व चतुर्थ श्रेणी का कर्मचारी यदि चाहे तो किसी श्रमिक संघ के प्रतिनिधि जो बोर्ड का कर्मचारी न हो, को सहायता अधिकारी रख सकता है।

(10) यदि कर्मचारी अपने विरुद्ध लगाए गये आरोप के अनुच्छेदों को लिखित रूप में अस्वीकार करता है, या कोई लिखित बयान पेश नहीं किया हो, जांच प्राधिकारी के समक्ष उपस्थित होता है, तो वह जांच अधिकारी उससे यह पूछेगा कि क्या वह अवचारी है या अनाथ के

लिए कोई सकारात्मक काइला है और यदि वह आरोप के किसी अनुच्छेद का अस्वीकार स्वीकार करता है जांच अधिकारी उसके दोनों को प्रतिलिखित करेगा। रेकार्ड करने के बाद उस पर कर्मचारी का हस्ताक्षर करेगा। जांच अधिकारी आरोप के इन अनुच्छेदों से संबंधित दोष के निवारण जिसे निश्चित कर्मचारी दोषी होने का तर्क दिया है, का विवरण तैयार करेगा।

(11) यदि कर्मचारी निर्धारित समय के भीतर उपस्थित नहीं हो सका या उपस्थित होने से इंकार करता है या बहस करना नहीं चाहता, तो जांच अधिकारी उपस्थापन अधिकारी से यह अपेक्षा करेगा कि वह ऐसा प्रमाण प्रस्तुत करे जिसके द्वारा वह आरोप के अनुच्छेदों को सिद्ध करने का प्रस्ताव किया है और वह परखती तारीख जोकि 30 दिन से अधिक नहीं होगी तक के लिए मामले को स्थगित करेगा। आवेक्ष प्रतिलिखित करने के बाद कि कर्मचारी अपने अनाथ की तैयारी के प्रयोजन के लिए :—

- (i) उप नियम 4 में उल्लिखित सूची में निर्धारित पक्षों को आवेक्ष के 5 दिन के भीतर निरीक्षण करे।
- (ii) अपनी ओर से जांच करने के लिए गवाहों की एक सूची प्रस्तुत करे।
- (iii) किसी भी प्रलेख को पेश करने के लिए जो कि न्यायियों के कब्जे में है लेकिन उप नियम 4 के उल्लिखित सूची में नहीं है, आवेक्ष के 10 दिनों के भीतर पेश करने के लिए नोटिस देगा।

नोट :—कर्मचारी यह बताएगा कि जांच के दौरान पेश किए जाने वाले प्रलेखों और गवाहों से संबंध है।

(12) जांच अधिकारी प्रलेख पेश करने संबंधी नोटिस पाने के बाद प्राधिकारी को जिसके कब्जे में प्रलेख रखे जाते हैं, उसे उनकी एक प्रतिलिपि इस भाग के साथ कि भाग में निर्धारित तारीख तक प्रलेखों को पेश करें :

परंतु जांच अधिकारी को राय में यदि मांगे गये प्रलेख मामले से संबंधित न हो तो वह उन कारणों को लिखित रूप में रिकार्ड करेगा तथा उन्हें देने से अस्वीकार कर सकता है।

(13) वह प्राधिकारी जिसके अभिरक्षण या कब्जे में मांगे गये प्रलेख हैं, उसे प्राधिकारी के मांग नोटिस में निर्धारित तारीख, स्थान तथा समय पर पेश करने की जांच अधिकारी के समक्ष पेश करने की व्यवस्था करेगा :

परंतु मांगे गये प्रलेख जिस अधिकारी के अभिरक्षण या कब्जे में है यदि प्रलेख पेश करना लोक हित या बोर्ड के हित के विरुद्ध है तो वह विशेषाधिकार का दावा कर सकता है ऐसा होने पर प्राधिकारी जांच प्राधिकारी को तत्तुसार सूचित करेगा। जांच अधिकारी ऐसी सूचना पाने के बाद उसे कर्मचारी को सूचित करेगा तथा अपनी प्रलेख पेश करने संबंधी अपनी मांग को वापस ले लेगा।

(14) जांच के लिए निर्धारित तारीख को मौखिक एवं दस्तावेजी प्रमाण जिसके द्वारा आरोप के अनुच्छेदों को सिद्ध करने का प्रस्ताव है जांच अधिकारी द्वारा या उसकी ओर से पेश किया जायेगा। गवाहों के अथवा उपस्थापन अधिकारी या उसकी ओर से लिया जायेगा तथा जिन्हें कर्मचारी या उसकी ओर से किया जायेगा। उपस्थापन अधिकारी उन विषयों पर जिस पर जिद्द हो चुका है जांच अधिकारी को अनुमति बिना जिद्द करने के हकदार होंगे। लेकिन वे किसी नये मामले में पीटना नहीं कर सकें जांच अधिकारी गवाह से जमा उचित सप्तमों प्रश्न पूछ सकते हैं।

(15) मामले के समाप्त होने से पहले जांच अधिकारी अनुशासनिक प्राधिकारी को उसकी समझ दूँ पर उपस्थापन अधिकारी को ऐसे प्रमाण प्रस्तुत करने की अनुमति दे सकता है जिसे आरोप पत्र में शामिल नहीं किया गया हो, या यह अपने आप में नया प्रमाण हो किसी भी गवाह को फिर से बुला सकता है या उसे जिरह कर सकता है। ऐसे मामले में कर्मचारी को गवाह जिसे बुलाया गया हो को दस्तावेजी प्रमाणों को रखाई करने से पहले निरीक्षण करने या जिरह करने का अवसर दिया जाएगा।

(16) जब अनुशासनिक प्राधिकारी की तरफ से मामले की प्रस्तुति समाप्त हो जाए तो कर्मचारी इच्छानुसार अपना प्रत्युत्तर लिखित या मौखिक रूप से देगा। यदि जवाब मौखिक है तो वह रिकार्ड किया जाएगा और कर्मचारी उस पर अपने हस्ताक्षर करेगा। दोनों मामलों में कर्मचारी के प्रत्युत्तर का एक प्रति, प्रस्तुतकर्ता अधिकारी को यदि कोई नियुक्त हो तो दी जाएगी।

(17) अब कर्मचारी के साक्षी व गवाहों को पेश होंगे। यदि कर्मचारी चाहे तो अपने गवाहों से स्वयं पूछताछ कर सकता है। इसके बाद कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत साक्षियों से पूछताछ, प्रतिपृच्छा, दुबारा पूछताछ जांच अधिकारी द्वारा अनुशासनिक प्राधिकारी के लिए साक्षियों संबंधित उपबंधों के अधीन की जाएगी।

(18) कर्मचारी द्वारा जांच की प्रक्रिया बन्द कर दिए जाने के बाद, जांच अधिकारी साक्षी में ऐसी आगे परिस्थितियों के बारे में जो उसके विरुद्ध प्रतीत होती हैं स्पष्टीकरण मांग सकता है या प्रश्न पूछ सकता है।

(19) प्रमाण प्रस्तुती पूरा करने के बाद जांच प्राधिकारी पहले उप स्थापन अधिकारी की बात सुनने के बाद कर्मचारी की बात सुनेगा या उन्हें 15 दिन के भीतर उसी निलसिने में उनसे संबंधित मामले में संक्षिप्त विवरण लिखित रूप में पेश करने की अनुमति देगा।

(20) यदि कर्मचारी उप नियम (3) के उल्लिखित अपने बचाव का लिखित प्रतिवेदन निर्धारित तिथि तक नहीं प्रस्तुत करता है या स्वयं बचाव अपने सहायता अधिकारों की मार्फत उपस्थित नहीं होता है या इस नियम के किसी भी प्रावधान का अनुपालन करने में असफल होता है तो जांच अधिकारी इकतरेफा जांच करेगा।

(21) किसी जांच के मामले में जहाँ जांच अधिकारी ने किसी साक्षी का पूरा या आंशिक बयान रिकार्ड करने के बाद हट गया है या दूसरे जांच अधिकारी द्वारा प्रतिस्थापित कर दिया गया है तो उत्तरखर्ची जांच अधिकारी ऐसे रिकार्ड किए गए अपने व पहले के जांच अधिकारी या आंशिक रूप से रिकार्ड किए गए अपने व पूर्व के जांच अधिकारी के रिकार्ड के आधार पर उसी अधिकारी क्षेत्र के अंतर्गत आगे की कार्रवाई करेगा।

परन्तु यदि उत्तरखर्ची जांच अधिकारी के मतानुसार, न्याय के लिए पहले जांच किए साक्षी को दुबारा जांच आवश्यक हो तो वह पीछे बताए गए शर्तियों को दुबारा बुला सकता है, प्रतिपृच्छा कर सकता और दुबारा पूछताछ/परीक्षा कर सकता है।

22. (i) जांच समाप्त होने पर तैयार जांच रिपोर्ट में नीचे लिखी बातें होंगी—

- (क) आरोपों का सारांश, फटाकार या दुराचरण का अभियोग
- (ख) कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत प्रत्येक आरोप के बचाव-प्रत्युत्तर का सारांश ;
- (ग) प्रत्येक आरोप के बारे में साक्षियों का मूल्यांकन ;
- (घ) प्रत्येक आरोप का निष्कर्ष व उसके कारण।

स्पष्टीकरण— यदि जांच प्राधिकारी की राय में जांच की जायजता से किसी आरोप के अनुच्छेद का स्थापना होती हो तो

वह इस आरोप के अनुच्छेदों पर अपने निष्कर्षों को रिकार्ड करेगा :

परन्तु ऐसे आरोप के अनुच्छेदों पर निष्कर्षों का रिकार्ड तब तक नहीं किया जायगा जब तक कि कर्मचारी उन तथ्यों को जिन पर ऐसे आरोप के अनुच्छेद आधारित हैं को स्वीकार नहीं कर लेता है या कर्मचारी को ऐसे आरोप के अनुच्छेदों के विरुद्ध प्रतिवाद करने के लिए पर्याप्त अवसर दिया गया हो।

(ii) जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी से निम्न जांच अधिकारी हो तो वह जांच का रिकार्ड नीचे लिखी बातों को शामिल करते हुए अनुशासनिक प्राधिकारी को भेजेगा—

- (क) उपर्युक्त उप नियम (1) के अधीन तैयार की गई जांच रिपोर्ट ;
- (ख) उपर्युक्त उप नियम (5) के अनुसार कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत यदि कोई बचाव का लिखित बयान हो तो।
- (ग) जांच के दौरान प्रस्तुत जमाने या कागजाती साक्ष्य ;
- (घ) उपर्युक्त उप नियम (19) के अनुसार यदि कोई लिखित संक्षेप/वक्तव्य हो; तो, और
- (ङ) जांच से संबंधित अनुशासनिक या जांच प्राधिकारी का कोई आदेश हो, तो

8.क जांच रिपोर्ट पर कार्रवाई—(1) (i) अनुशासनिक प्राधिकारी यदि स्वयं जांच प्राधिकारी नहीं हो, तो कारणों को लिखित रूप में अभिलिखित करके मामले को आगे जांच करके रिपोर्ट देने के लिए जांच अधिकारी के पास भेज देगा और जांच अधिकारी आगे की कार्यवाही के लिए जांच करेगा।

(2) रिकार्ड पर पर्याप्त साक्ष्य के आधार पर अनुशासनिक प्राधिकारी यदि जांच प्राधिकारी के जांच संबंधी किसी आरोप के निष्कर्ष से असहमत हो तो असहमति का कारण लिखते हुए ऐसे आरोप पर अपना निष्कर्ष रिकार्ड करेगा।

(3) यदि किसी एक या सभी आरोपों के निष्कर्षानुसार अनुशासनिक प्राधिकारी का मत है कि कोई शास्ति आरोपित करने की आवश्यकता नहीं तो वह संबंधित कर्मचारी को दोष मुक्त/आरोप मुक्त करने का आदेश पारित कर सकता है।

(2) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी आरोप के सभी या किसी एक अनुच्छेद से संबंधित निष्कर्षानुसार विनियम 7 के खंड (i) से (iv) में निर्धारित दण्डों को कर्मचारी पर आरोपित करने की राय दे तो विनियम 9 में किती बात के होने हुए भी उय दण्ड को लागू करने संबंधी आदेश देगा।

(3) जांच के दौरान पेश किए गए प्रमाणों के आधार पर निष्कर्षानुसार विनियम 7 के खंड (v) से (ix) में निर्धारित दण्डों को कर्मचारी पर लगाने की राय दे तो वह स्वयं दण्ड देने संबंधी आदेश देगा तथा उसी स्थिति में वह आवश्यक नहीं कि वह कर्मचारी प्रस्तावित दण्ड जिसे कि लागू किया जायेगा, पर अभिवेदन देने के लिए अवसर प्रदान करे।

9. छोटी शास्तियां आरोपित करने की प्रक्रिया—(1) विनियम के उपविनियम (4) के उाबंधों के अधीन तथा विनियम 6 के अधीन खण्ड (i) से (iv) की गई शास्तियां तब तक आरोपित नहीं की जाएगी जब तक कि—

- (क) उसे लिखित रूप से उन अभियोगों की सूचना जिनके आधार पर प्रस्तावित शास्ति आरोपित की जानी है, प्रस्तावित शास्ति को लिखित सूचना और ऐसी शास्ति के विरुद्ध यदि कर्मचारी कोई अभ्यवेदन देना चाहे तो उसे इसकी अवसर प्रदान न कर दिया जाए ;

- (ख) प्रत्येक मामले में जिनमें अनुशासनिक प्राधिकारी की राय में जांच की आवश्यकता है विनियम 8 के उप-विनियम (4) से (22) में निर्धारित ढंग से जांच का आयोजन करना ;
- (ग) कर्मचारी द्वारा खंड (क) के अंतर्गत प्रस्तुत अभिवेदन, यदि कोई हो का प्रहण और खंड (ख) के तहत हुई जांच, यदि कोई हो, जो कि विचारार्थ हो, और
- (घ) अवचार या दुर्व्यवहार के प्रत्येक आरोपण के निष्कर्ष का अभिलेख करना ।
- (2) ऐसे मामलों की कार्यवाही के रिकार्ड में नीचे लिखी बातें शामिल रहेंगी—
- (क) प्रस्तावित कार्रवाई की सूचना को एक प्रति कर्मचारी को दी जाएगी ;
- (ख) कर्मचारी पर लगाए गए अभियोगों के विवरण की एक प्रति ;
- (ग) कर्मचारी की अभ्यावेदन यदि कोई हो ; और
- (घ) जांच के दौरान पेश किए गये प्रमाण ;
- (ङ) अवचार या दुर्व्यवहार के प्रत्येक आरोप का निष्कर्ष
- (च) मामले पर पारित आदेश कारणों का उल्लेख करते हुए ।

(3) उप विनियम (1) के खंड (ख) में किसी व्यवस्था के होते हुए भी, यदि किसी मामले में यह प्रस्तावित है, अभिवेदन पर विचार करने के बाद यदि कोई हो, कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत, तीन वर्ष से अधिक समय के लिए वेतन वृद्धि को रोक रखना या किसी भी अवधि के लिए उपयोगी प्रभाव के साथ वेतन वृद्धि को रोक रखना या यदि वेतन वृद्धि रोकने का दण्ड कर्मचारी को देय पेंशन राशि पर संभवतः विपरीत प्रभाव डाले और विनियम 8 के उप विनियम (4) से (22) में निर्धारित तरीके से सजा जांच होना ।

9. आदेश की सूचना :—अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा तैयार किए गए आदेशों को कर्मचारी को सूचित किया जाएगा । कर्मचारी को जांच की रिपोर्ट यदि कोई हो, की एक प्रतिलिपि दी जायेगी । अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा की गई जांच और उसके निष्कर्षों और हर आरोप के अनुच्छेद के निष्कर्षों की एक प्रतिलिपि या जहां अनुशासनिक प्राधिकारी जांच अधिकारी न हो, वहां जांच अधिकारी की रिपोर्ट की एक प्रतिलिपि और इसके सहमत होने के कारणों का सारांश के साथ, यदि कोई हो, जांच अधिकारी के निष्कर्षों के साथ अनुशासनिक प्राधिकारी के निष्कर्षों का एक विवरण भी दिया जायेगा ।

10. सामान्य जांच :—अधिनियम के उद्बन्धों के अधीन :—(1) जहां किसी मामले में दो या दो से अधिक कर्मचारी संबंधित हों, वहां ऐसे सभी कर्मचारियों को सेवा से वखास्त करने के लिए शास्ति आरोपित करने में मध्यम अनुशासनिक प्राधिकारी ऐसा आदेश पारित करेगा कि सभी कर्मचारियों के विरुद्ध एक समान एक ही जांच कार्यवाही होगी :

परन्तु यदि अधिनियम की धारा 24 की उपधारा (1) खंड (क) में उल्लिखित पदधारी कोई कर्मचारी ऐसी सामान्य जांच में घातक है तो सामान्य जांच का आदेश पारित करने से पहले अनुशासनिक प्राधिकारी, केन्द्र सरकार की पूर्ण सहमति प्राप्त कर लेगा ।

(2) इस प्रकार का कोई भी आदेश विशेष रूप से उल्लेख करेगा—

- (i) ऐसा ही सामान्य कार्यवाही के प्रयोजन के वह प्राधिकारी जो अनुशासनिक प्राधिकारी के रूप में काम करे ।
- (ii) विनियम 7 में दी गई जिन शास्तियों को आरोपित करने के लिए अनुशासनिक प्राधिकारी सक्षम हो : और
- (iii) कार्यवाही में विनियम 8 या 9 में निर्धारित प्रक्रिया का पालन किया गया ।

11. निश्चित मामलों में विशेष प्रक्रिया :—अधिनियम के उपबन्धों के अधीन तथा कलकत्ता पोर्ट ट्रस्ट कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) विनियमों में किसी बात के होने पर भी—

- (i) जहां किसी कर्मचारी पर उस 'आचरण' के आधार पर शास्ति आरोपित की जाती है जिससे उस पर फौजदारी अपराध के आरोप का मामला बनता हो : या
- (ii) जहां अनुशासनिक प्राधिकारी संतुष्ट हों और संतुष्ट होने का कारण लिखित रूप में रिकार्ड कर लें और अध्यक्ष का अनुमोदन प्राप्त कर लें कि उक्त विनियम में निर्धारित प्रक्रिया का अनुपालन व्यवहारिक न होगा ;
- (iii) जहां अध्यक्ष इस बात से संतुष्ट हों कि राज्य या कलकत्ता पोर्ट के सुरक्षा हितों में ऐसी प्रक्रिया का अनुपालन समीचीन नहीं है अथवा
- (iv) जहां मजिस्ट्रेट शिपिंग अधिनियम, 1958 (1958 का अधिनियम 44) के भाग 12 के प्रावधानों के अनुसार जांच रिपोर्ट के निष्कर्षों के आधार पर कि कर्मचारी पर शास्ति आरोपित किए जाने का प्रस्ताव किया गया हो, अनुशासनिक प्राधिकारी या अध्यक्ष मामले की परिस्थितियों पर विचार करते हुए जैसा उचित समझे वैसे आदेश पारित कर सकते हैं ।

परन्तु अधिनियम की धारा 24 की उपधारा (1) के खंड (क) के तहत किसी कर्मचारी पर इस तरह के आदेश पारित करने से पहले केन्द्रीय सरकार का अनुमोदन लिया जायेगा ।

12. केन्द्र सरकार आदि की सेवा में भेजे गए बोर्ड अधिकारियों के बारे में प्रावधान :—(1) जहां बोर्ड के किसी कर्मचारी की सेवाएं केन्द्र, राज्य सरकार या प्राधिकारी या उसके उपक्रम, स्थानीय निकाय या दूसरे प्राधिकारी (जिन्हें इस विनियम में आगे उधार लेने वाले प्राधिकारी कहा जाएगा) को उधार दी जाती है वहां उधार लेने वाला प्राधिकारी ऐसे कर्मचारी को नियुक्त करने व उसके अनुशासनिक कार्यवाही करने के लिए अनुशासनिक प्राधिकारी के अधिकार रखेगा :

परन्तु उधार लेने वाला प्राधिकारी उन परिस्थितियों का जिनके अधीन कर्मचारी के खिलाफ कार्यवाही या निलंबन किया गया है विवरण तुरन्त अध्यक्ष को भेज देगा ।

(2) कर्मचारी के खिलाफ की गयी अनुशासनिक कार्यवाही के निष्कर्ष के आधार पर :—

- (i) यदि उधार लेने वाले प्राधिकारी का मत है कि विनियम 7 के खंड (i) से (iv) के अंतर्गत विनिर्दिष्ट कोई शास्ति आरोपित की जानी चाहिए, तो वह अध्यक्ष की सलाह से जैसा आवश्यक समझे, वैसा आदेश पारित कर सकता है ;
- (ii) यदि उधार लेने वाले प्राधिकारी का मत है कि विनियम 7 के खंड (v) से (ix) तक के अंतर्गत विनिर्दिष्ट कोई शास्ति आरोपित की जानी चाहिए तो वह कर्मचारी के सेवाएं बोर्ड को वापस कर देगा व जांच कार्यवाही का रिकार्ड अध्यक्ष को भेज देगा । तब अध्यक्ष आवश्यक आदेश पारित करेगा । परन्तु ऐसे मामलों में आदेश पारित करने समय अध्यक्ष विनियम 8 के उपबन्धों का अनुपालन अवश्य करेगा ।

स्पष्टीकरण :—अनुशासनिक प्राधिकारी इस खंड के अधीन आदेश पारित करने के लिए या तो भेजे गये जांच कार्यवाही या स्वयं की गई जांच कार्यवाही पर जैसा भी आवश्यक समझे, के आधार पर आदेश पारित करेगा ।

13. केन्द्र सरकार प्राप्ति से उधार लिए गए अधिकारियों के बारे में प्रावधान :—(1) जहाँ किसी ऐसे सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध निर्वचन आदेश पारित किया जाए या अनुशासनिक कार्यवाही चालू की जाए जिसकी सेवाएं बोर्ड द्वारा केन्द्र सरकार या राज्य सरकार या प्राधिकारी या अधीनस्थ उपक्रम; स्थानीय निकाय या इससे प्राधिकारी (जिसे प्राधिकारी को इन विनियम में आने "उधार देने वाला प्राधिकारी" कहा जाएगा) उधार ली जाए और जिस कर्मचारी की सेवाएं उधार ली जाए (उसे इस विनियम में आने "उधार लिया गया कर्मचारी" कहा जाएगा) वहाँ अध्यक्ष, निर्वचन की परिस्थितियों या अनुशासनिक कार्यवाही जैसा भी हो के बारे में "उधार देने वाले प्राधिकारी" को तुरंत सूचित करेगा।

(2) ऐसे उधार लिए गए कर्मचारी के विरुद्ध चलाई गयी अनुशासनिक कार्यवाही के निष्कर्ष के आधार पर:—

- (i) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी का मत है कि विनियम 7 के खंड (i) से (iv) की कोई शास्ति आरोपित की जानी चाहिए तो वह उधार देने वाले प्राधिकारी की सलाह से जैसा आवश्यक समझे वैसा आदेश पारित कर सकता है।

परन्तु यदि उक्त मामले में उधार लेने वाले व उधार देने वाले प्राधिकारी का मतभेद नहीं है तो कर्मचारी की सेवाएं उधार देने वाले प्राधिकारी को वापस कर दी जाएंगी।

- (ii) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी का मत है कि विनियम 7 के खंड (v) से (ix) की कोई शास्ति आरोपित की जानी चाहिए तो वह कर्मचारी की सेवाएं उधार देने वाले प्राधिकारी को वापस कर देगा और साथ ही जांच कार्यवाही भी वापस भेज देगा।

भाग—V

अनुशासनिक कार्यवाही से उत्पन्न अपीलें

14. आदेशों जिनके विरुद्ध कोई भी अपील ग्राह्य नहीं होगी :—इस भाग में किसी बात के होते हुए भी निम्नलिखित के विरुद्ध कोई अपील स्वीकार नहीं की जायेगी:—

- (i) केन्द्र सरकार द्वारा पारित किसी आदेश के विरुद्ध;
- (ii) अध्यक्ष द्वारा अपील में पारित कोई आदेश पर जांच में पारित कोई आदेश;
- (iii) जांच के दौरान विनियम 8 के तहत जांच अधिकारी द्वारा पारित कोई आदेश;
- (iv) संवीदात्मक स्वभाव वाला कोई आदेश या सहायता के स्वभाव का हो या निलम्बन से निम्न अनुशासनिक कार्यवाही का अन्तिम निपटारा।

15. आदेश जिनके विरुद्ध अपील स्वीकार की जायेगी :—विनियम 14 के उपबंधों के अर्थात् कोई भी कर्मचारी निम्नलिखित सभी या किसी एक के विरुद्ध अपील कर सकता है, अर्थात्:—

- (i) विनियम 8 के अन्तर्गत पारित निलम्बन का आदेश या कोई भी निलम्बन आदेश जो कि विनियम 8 के अन्तर्गत हो या ऐसी बात पटना है;

- (ii) अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा पारित विनियम 7 में निर्धारित किसी भी दण्डों को आरोपित करने का आदेश;

- (iii) कोई आदेश जोकि:—

- (क) उसके वेतन, भत्ते, पेंशन या उसकी सेवाओं की अन्य शर्तों जोकि विनियमों द्वारा निर्धारित हैं में कमी या अस्वीकार या बर्बर दे।
- (ख) ऐसे विनियमों के किसी भी उपबंधों में की प्रतिपादित करें।

- (iv) कोई आदेश:—

- (क) जोकि उसके समय वेतनमान में वृद्धांतरोध को इस आधार पर रोके कि वह इसके अयोग्य है;
- (ख) जोकि उसे दण्ड से भिन्न उच्च श्रेणी या पद से नीचे पद में प्रत्यावर्तित कर दे;
- (ग) विनियम के तहत स्वीकार्य उसके पेंशन को कम कर दे या रोक दे या उसे पाने योग्य अधिकतम पेंशन को अस्वीकार कर दे;
- (घ) जोकि उसके निलम्बन अवधि या वह अवधि जिसे उसकी निलम्बन समझी जाये या उसके किसी भी हिस्से के लिए देय जीविका और अन्य निर्वाह भत्तों का निर्धारण हो:—
- (ङ) उसके वेतन और भत्ते का निर्धारण हो:—

- (i) निम्नम्बन अवधि के लिए, या

- (ii) सेवा से बर्खास्त, निकाला जाना, या अनिवार्य उस अवधि के लिए जिन तारीख से उसे सेवा निवृत्ति या उस तारीख से जिससे उसे निवृत्ति श्रेणी पद समय वेतनमान या उसके सेवानिवृत्ति की तारीख में प्रत्यावर्तित किया गया हो समय वेतनमान का स्तर या उसकी श्रेणी या पद का पुनर्स्थापन करें;

- (च) चाहे उसके निलम्बन की तारीख से अवधि का निर्धारण करे या न करे या चाहे उसके बर्खास्तगी सेवा निकालने अनिवार्य सेवानिवृत्ति से निवृत्ति श्रेणी, समय वेतनमान से या उसके पुनर्बहाली की तारीख के समय वेतनमान के एक स्तर को या उसकी श्रेणी या पद के पुनर्स्थापना की तारीख को किसी भी प्रयोजन के लिए काम पर 'व्यतीत' समझा जायेगा।

स्पष्टीकरण :—इस विनियम में:—

- (i) "कर्मचारी" से तात्पर्य उक्त व्यक्ति से है जो बोर्ड की सेवा में नहीं है;
- (ii) पेंशन से तात्पर्य अतिरिक्त पेंशन, पारिवारिक और किसी अन्य सेवा निवृत्ति लाभ से है।

16. अपील प्राधिकारी :—कोई भी कर्मचारी जिसमें बोर्ड की सेवा में एक व्यक्ति प्रथम सेवारत नहीं है शामिल है, जो निम्न के विरुद्ध अपील कर सकता है :—

- (i) निलम्बन आदेश के विरुद्ध जिसने आदेश को पारित किया है उससे ठीक नीचे के अधिकारी को।
- (ii) विनियम 7 में निर्धारित कोई भी दण्ड के लागू करने संबंधी आदेश के विरुद्ध इस बारे में अनुसूची में निर्धारित अधिकारी।
- (iii) विनियम 15 में निर्धारित सभी या कोई भी आदेश के विरुद्ध उस अधिकारी को जिसके पास कर्मचारी को सेवा से निकालने के दण्ड को लागू करने के आदेश को स्वीकार्य करने का अधिकार हो।

17. विशेष परिस्थितियों में अपील अधिकारी :—(i) विनियम 16 में किसी बात के होते हुए भी सामान्य कार्यवाही में किसी आदेश के विरुद्ध अपील स्वीकार्य होगा उस अधिकारी द्वारा स्वीकार किया जायेगा जो अनुशासनिक प्राधिकारी से ठीक नीचे अधिकारी हो।

(ii) अपने परवर्ती नियुक्ति के आधार पर अध्यक्ष ही अपील के खिलाफ आदेश पारित करते हैं। इस आदेश के खिलाफ केन्द्रीय सरकार को ही अपील पेश की जायेगी और केन्द्रीय सरकार ही इस विनियम के अंतर्गत उस अपील से संबंधित अपीलीय प्राधिकारी समझी जायेगी।

18. अपील करने के लिए समय सीमा :—जब तक कि इस तरह की अपील आदेश की एक प्रतिलिपि अपीलकर्ता को देने की तारीख के दो महीने के भीतर प्रस्तुत नहीं की जाती इस भाग के अधीन प्रस्तुत की गयी किसी भी अपील पर विचार नहीं किया जायेगा।

परन्तु अपील अधिकारी उपरोक्त अवधि की समाप्ति के बाद भी अपील पर विचार कर सकते हैं, यदि वे इस बात से संतुष्ट हैं कि अपील को समय पर प्रस्तुत न करने के अपर्याप्त कारण थे।

19. अपील का स्वरूप और विषयवस्तु :—(1) प्रत्येक अपीलकर्ता प्रलग तथा अपने नाम से अपील पेश करेगा।

(2) (क) अपील ऐसे अधिकारी के सामने प्रस्तुत करना चाहिए जो इसे स्वीकार करने के अधिकारी हों, अपीलकर्ता द्वारा उस अधिकारी को अपील की एक प्रति भेजनी चाहिए जो अपील के विरुद्ध आदेश पारित करेगा।

(ख) अपील में वे सभी महत्वपूर्ण विवरण और तर्क होते चाहिए जिस पर अपीलकर्ता स्थित हों, तथा उममें कोई घनावर सूचक बात नहीं होनी चाहिए। उसमें समुचित भाषा का प्रयोग किया गया हो तथा वह अपने आप में पूर्ण हो वह अधिकारी जिसके आदेश के विरुद्ध अपील की गयी है, अपील की प्रतिलिपि पाने के बाद उस पर अपनी टिप्पणी देगा और उसे संबंधित रेकार्डों के साथ परीक्ष्य पेश के बिना और अपील प्राधिकारी के निर्देश की प्रतीक्षा किए बिना अपीलीय प्राधिकारी के पास भेज देगा।

20. अपील पर विचार :—(1) निलम्बन आदेश के विरुद्ध की गयी अपील के मामले में, अपीलीय प्राधिकारी इस बात पर विचार करेगा कि क्या विनियम 6 के उपबंधों और मामले की परिस्थितियों को देखते हुए निलम्बन आदेश औचित्यपूर्ण है या नहीं और तबनुसार वह आदेश को पुष्टि या रद्द करेगा।

(2) विनियम 7 में निर्धारित किसी भी दण्ड के आरोप संबंधी आदेश के विरुद्ध की गयी अपील के मामले में या उक्त विनियम 6

अंतर्गत आरोपित कोई किसी दण्ड में वृद्धि के मामले में अपीलीय प्राधिकारी निम्नलिखित बातों पर विचार करेगा :—

(क) इन विनियमों में निर्धारित किया विधि का अनुपालन हुआ है, यदि नहीं तो क्या उम अनुपालन के कारण न्याय देने में त्रुटि हुई है।

(ख) क्या अनुशासनिक प्राधिकारी के निष्कर्षों को प्रसिद्धि पर प्रमाण द्वारा प्राधिकृत किया गया है और

(ग) क्या आरोपित दण्ड पर्याप्त, अत्यधिक या गंभीर है, और निम्नलिखित आदेश पारित करेगा।

(i) दण्ड को पुष्टि करण, दण्ड को वृद्धि, दण्ड में कमी, या दण्ड को रद्द करेगा।

(ii) मामले को उस अधिकारी के पास भेजेगा जिसने दण्ड दिया है या दण्ड में वृद्धि की है या किसी अन्य प्राधिकारी को ऐसे निर्देश के साथ जोकि मामले की परिस्थितियों में उचित जान पड़े।

परन्तु :—

(i) यदि बढ़ाया गया दण्ड जिसे कि अपीलीय प्राधिकारी ने आरोपित करने का प्रस्ताव दिया है विनियम 7 खंड (v) से (ix) में निर्धारित दण्डों को एक में और विनियम 8 के अधीन मामले में पहले कोई जांच नहीं की गयी है, तब विनियम II के उपबंधों के अधीन अपीलीय प्राधिकारी स्वयं जांच करेंगे या विनियम 8 के उपबंधों के अनुसार जांच करने का निर्देश देंगे और उसके बाद जांच की कार्यवाही पर विचार कर जैसा उचित समझेंगे वैसा आदेश देंगे।

(ii) अपीलीय प्राधिकारी द्वारा बढ़ाये गये दण्डों को यदि विनियम 7 के खंड (v) से (ix) में निर्धारित दण्डों में से कोई एक हो, जिसे आरोपित करने का प्रस्ताव अपीलीय प्राधिकारी ने दिया है तथा विनियम 8 के अधीन पढ़ने की जांच हो चुकी है, तब अपीलीय प्राधिकारी जैसा उचित समझेंगे वैसा आदेश पारित करेगा।

(iii) किसी भी अन्य मामले में बढ़ाये गये दण्ड के आरोपण का आदेश तब तक पारित नहीं किया जायेगा जब तक कि विनियम 8 के उपबंधों के अनुसार अपीलकर्ता को बढ़ाये गये दण्ड के विरुद्ध अप्पावेदन देने के लिए पर्याप्त अवसर न दिया जाये।

(3) विनियम 15 में निर्धारित किसी भी अन्य आदेश के विरुद्ध किसी अपीली में, अपीलीय प्राधिकारी मामले से संबंधित सभी परिस्थिति पर विचार करने के बाद वह जैसा उचित एवं न्याय संगत समझेंगे वैसा आदेश पारित करेगा।

21. अपील में पारित आदेश का कार्यभार :—वह अधिकारी जिसके आदेश के खिलाफ अपील की गयी है अपीलीय प्राधिकारी द्वारा पारित आदेशों को प्रभाव्य करेगा।

22. इन भाग में प्रदत्त पर्यवेक्षण जिसके आदेश के खिलाफ अपील की गई है किसी बात के न होते हुए भी विनियम 16 के अंतर्गत वह

उस आदेश के खिलाफ अपील के संबंध में अपनी परबर्ती नियुक्ति के आधार पर या उससे भिन्न अपीलार्थ प्राधिकारी बन जाता है। वह व्यक्ति उस अपील को अपने तत्काल उच्च अधिकारी के पास भेजेगा और विनियम 22 और 23 के अधीन वह प्राधिकारी उस अपील से संबंधित अपीलार्थ प्राधिकारी समझा जायेगा।

23. पुनरीक्षण (समीक्षा) :—(1) इन विनियमों में किसी बात के होने हुए भी :—(1) केन्द्र सरकार, या

(ii) अध्यक्ष :—किसी भी समय या तो स्वयम् या अन्य प्रकार से किसी भी जांच के रेकार्ड को मांगकर इन विनियमों के तहत पारित किसी भी आदेश का पुनरीक्षण करना है या विनियमों या आदेश या विनियम 26 द्वारा निरमित प्रयोग, जिसने कि अपील की अनुमति दी जानी है, लेकिन कोई भी अपील प्रस्तुत नहीं की गयी है या जिससे कोई भी अपील अनुज्ञेय नहीं है, केन्द्र सरकार से परामर्श के बाद, जहाँ इस प्रकार का परामर्श जरूरी हो और वे कर सकते हैं :—

- (क) पुष्टि, आशोधन, आदेश का निरसन; या
- (ख) पुष्टि, कमी आदेश द्वारा आरोपित दण्ड में वृद्धि या रद्द या जहाँ कोई दण्ड आरोपित नहीं है, कोई भी दण्ड आरोपित कर सकते हैं, या
- (ग) आदेश पारित करने वाले प्राधिकारी या किसी अन्य प्राधिकारी को, इस निर्देश के साथ कि वह मामले की परिस्थितियों के अनुसार जैसा समुचित नजरे आये मामले की जांच करे, भेज सकते हैं; या
- (घ) कोई भी अन्य आदेश पारित कर सकते हैं, जिसे वे उचित समझें; परन्तु पुनरीक्षण प्राधिकारी द्वारा तब तक किसी दण्ड के आरोपण या वृद्धि संबंधी आदेश पारित नहीं किया जायेगा जब तक कि संबंधित कर्मचारी को प्रस्तावित दण्ड के विरुद्ध अप्रत्याशित पेश करने के लिए पर्याप्त अवसर न दिया जाये और जहाँ विनियम 7 के खण्ड (v) से (ix) में निर्धारित दण्डों में से किसी एक के आरोपण का प्रस्ताव हो या आदेश द्वारा आरोपण दण्ड में वृद्धि के लिए उन खण्डों में निर्धारित किसी भी दण्ड की समीक्षा करने की मांग की गयी हो। विनियम 8 में निर्धारित क्रिया विधि के अनुसार की गयी जांच के पहले या केन्द्र सरकार से परामर्श के बाद, जहाँ ऐसा परामर्श जरूरी हो, को छोड़कर कोई भी दण्ड आरोपित नहीं किया जायेगा।

परन्तु आगे अध्यक्ष द्वारा पुनरीक्षण शक्ति का प्रयोग तब तक नहीं किया जायेगा जब तक कि :—

- (i) वह प्राधिकारी जिसने अपील में आदेश पारित किया है, या
- (ii) वह अधिकारी जिसके समक्ष अपील पेश की जायेगी, जहाँ अपील पेश नहीं की गयी है, वह स्वयम् उसके अधीनस्थ है।

(2) के बाद :

—पुनरीक्षण के लिए कार्यवाही प्रारंभ नहीं की जायेगी :—

- (i) अपील के लिए निर्धारित समय सीमा की समाप्ति, या

(ii) यदि कोई अपील प्रस्तुत की गयी हो तो उसके निपटान।

(iii) पुनरीक्षण के लिए किसी भी अपील पर उसी प्रकार विचार किया जायेगा जैसा कि इन विनियमों में निर्धारित है।

भाग—VII

विविध

24. आदेशों एवं नोटिसों का शामिल :—इन विनियमों के अन्तर्गत हर पारित या जारी आदेशों, नोटिस और सम्मेलन सम्बन्धित कर्मचारी को स्वयम् शामिल किया जायेगा या उसे रजिस्ट्री डाक द्वारा सूचित किया जायेगा।

24क. समय सीमा में छूट और देरी माफ़ें :—इन विनियमों में प्रत्येक स्पष्ट तथा उपस्थित स्थिति के अनुरूप इन विनियमों के तहत कोई भी आदेश पारित हेतु सक्षम या प्राधिकारी उचित एवं पर्याप्त कारणों से या विश्वास्य गये पर्याप्त कारणों से कुछ भी करने के लिए इन विनियमों के अन्तर्गत निर्धारित समय को बढ़ाया किसी प्रकार की हुई देर को भांजित कर सकेगा।

25. निरसन और बचाव :—(1) इन विनियमों के प्रवृत्त होने से तत्काल पहले लागू तथा उन विनियमों के अनुसार जारी सभी विनियमों, नियमों, संकल्पों, परिपत्रों, अधिसूचनाओं, निर्देशनों और इन विनियमों से संबंधित आदेशों को एतद्द्वारा निरसित किया जाता है; परन्तु :—

- (क) यह निरसन उक्त विनियमों, नियमों, संकल्पों, परिपत्रों, अधिसूचनाओं, निर्देशनों, आदेशों या जो कुछ किया जा चुका है, या उसमें की गयी किसी भी कार्रवाई के पूर्व प्रचालन को प्रभावित नहीं करेगा।
- (ख) उक्त विनियमों, नियमों, संकल्पों, परिपत्रों, अधिसूचनाओं, निर्देशनों, तथा अनिर्णित आदेशों के अन्तर्गत कोई भी कार्यवाही चलती रहेगी और जहाँ तक हो सके इसके इन्हें इन विनियमों के उपबंधों के अनुसार निपटाया जायेगा।

(2) इन विनियमों से ऐसा कुछ भी नहीं किया जायेगा जिससे कि कोई भी व्यक्ति जिसे कि इन विनियमों, नियमों, संकल्पों, परिपत्रों, अधिसूचनाओं, निर्देशनों तथा आदेशों, जो कि उप विनियम (1) द्वारा निरसित हो चुके हैं, से उत्पन्न अपील का कोई भी अधिकार प्राप्त हो, से वंचित हो।

(3) इन विनियमों के प्रवृत्त होने से पहले पारित किसी भी आदेश से संबंधित अनिर्णित या प्रस्तुत की गई कोई भी अपील इन विनियमों के प्रवृत्त होने के बाद या किसी आदेश के विरुद्ध जो कि इन विनियमों के लागू होने से पहले पारित किए गये हों, इन विनियमों के प्रवृत्त होने के बाद कोई भी अनिर्णित या पेश की गयी अपील पर इन विनियमों के अनुसार विचार तथा आदेश पारित किया जायेगा।

26. शिकायतों का निवारण :—जहाँ इन विनियमों के किसी उपबंधों के निर्वहन के बारे में कोई शिका उत्पन्न हो, वहाँ मामले की अध्यक्ष के पास भेज दिया जायेगा और वे ही उसका निर्णय देंगे।

अनुसूची "क".

विनियम 3 (ii) देखिए

क्रम सं. कर्मचारियों की श्रेणी दण्ड आरोपण हेतु सक्षम प्राधिकारी तथा दण्ड जिसे कि वह विनियम (7) राष्ट्रीय प्राधिकारी के खण्ड (i) से (ix) के द्वारे में आरोपित कर सकता है।

1	2	3	4	5
प्राधिकारी	दण्ड			
1. ₹. 2,400/- वेतनमान से अधिक पाने वाले विभागाध्यक्ष या कर्मचारी।	अध्यक्ष परन्तु हल्लिया डक काम्पलेक्स के कर्मचारियों के लिए उपाध्यक्ष, हल्लिया अनुशासनिक प्राधिकारी होंगे।	सभी, परन्तु जहाँ तक मद में कमी संबंधी निर्वहन, अनिवार्य सेवा निवृत्ति, किसी विभागाध्यक्ष या कोई भी सदस्य, जिसका वेतनमान ₹. 3,700/— (मने को छोड़कर) से अधिक हो, से संबंधित कोई आवेग तब तक प्रभावी नहीं होगा जब तक कि अधिनियम की धारा (25) (1) के अंतर्गत निदिष्ट उपबंध के तहत केन्द्र सरकार द्वारा अनुमोदित न हो जाये।	(i) केन्द्र सरकार। (ii) अध्यक्ष, जबकि हल्लिया डक काम्पलेक्स के उपाध्यक्ष अनुशासनिक प्राधिकारी हों।	
2. ₹. 1,679/- वेतनमान से अधिक लेकिन ₹. 2,400/- वेतनमान से अधिक पाने वाले कर्मचारी	उपाध्यक्ष	सभी	अध्यक्ष	
3. ₹. 927/- वेतनमान से अधिक लेकिन ₹. 1,679/- से अधिक पाने वाले कर्मचारी	कलकत्ते में संबंधित विभागाध्यक्ष तथा हल्लिया में महाप्रबंधक तथा डिभिजन के प्रबंधक।	(क) कलकत्ते में संबंधित विभागाध्यक्ष तथा हल्लिया में महा प्रबंधक। (ख) हल्लिया डक काम्पलेक्स में डिभिजन के प्रबंधक विनियम (7) के मद (vii), (viii) व (ix) को छोड़कर सभी।	कलकत्ते में उपाध्यक्ष तथा हल्लिया में हल्लिया के उपाध्यक्ष, सभी।	
4. ₹. 927/- वेतनमान से अधिक पाने वाले कर्मचारी	कलकत्ते में संबंधित विभागाध्यक्ष और हल्लिया में उप महा प्रबंधक तथा हल्लिया डक काम्पलेक्स में संबंधित डिभिजन प्रबंधक	(क) कलकत्ते में संबंधित विभागाध्यक्ष तथा हल्लिया में उप महा प्रबंधक सभी। (ख) हल्लिया डक काम्पलेक्स में डिभिजन प्रबंधक विनियम 7 के मद (vii), (viii) व (ix) के अतिरिक्त सभी।	कलकत्ते के मामले में उपाध्यक्ष, हल्लिया डक संबंधित कर्मचारियों के मामले में उपाध्यक्ष हल्लिया	

अनुसूची-ख

(विनियम 5 देखिए)

क्रम सं०	कर्मचारियों का विवरण	नियुक्ति प्राधिकारी
1. ₹. 3,700/- वेतनमान से अधिक पाने वाले विभागाध्यक्ष और कर्मचारी।		अध्यक्ष के परामर्श पर केन्द्रीय सरकार।
2. ₹. 2400/- वेतनमान से अधिक परन्तु 3,700/- से अधिक पाने वाले कर्मचारी।		अध्यक्ष परन्तु हल्लिया के कर्मचारियों के मामले में हल्लिया के उपाध्यक्ष भी नियुक्ति प्राधिकारी होंगे।
3. ₹. 1,679/- वेतनमान से अधिक लेकिन ₹. 2,400/- वेतनमान से अधिक पाने वाले कर्मचारी।		उपाध्यक्ष
4. ₹. 1,679/- वेतनमान से कम पाने वाले कर्मचारी।		कलकत्ते में संबंधित विभागाध्यक्ष हल्लिया में उप महा प्रबंधक।

(एस एस. नागर), अनुभाग अधिकारी,

जल, भूतल परिवहन मंत्रालय

MINISTRY OF SURFACE TRANSPORT

(Ports Wing)

New Delhi, the 10th August, 1987

NOTIFICATION

G.S.R. 700(E).—In exercise of the powers conferred by sub-section (i) of section 124, read with sub-section (1) of section 132 of the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963), the Central Government hereby approves the Calcutta Port Trust Employees' (Classification, Control and Appeal) Regulations, 1987 made by the Board of Trustees for the Port of Calcutta and set out in the Schedule annexed to this Notification.

2. The said regulations shall come into force on the date of publication of this notification in the Official Gazette.

[File No. PW/PER-7/85]

P. M. ABRAHAM, Addl. Secy.

SCHEDULE

In exercise of the powers conferred by section 28 read with Section 124 of the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963), and in supersession of the existing rules on the subject, the Board of Trustees of the Port of Calcutta, hereby makes the following Regulations, namely :

PART I—GENERAL

1. Short title and commencement.—These regulations may be called the Calcutta Port Trust Employees' (Classification, Control and Appeal) Regulations, 1987.

2. Application.—(i) These regulations shall apply to all employees of the Board except—

(a) persons in casual employment

(b) persons subject to discharge from service on less than one month's notice.

(ii) Special provision by agreement.—Where it is considered necessary to make special provisions in respect of an employee inconsistent with any of these regulations the authority competent to make the appointment may, by agreement with the employee and subject to the approval of the Board, make such special provisions and thereupon these regulations shall not apply to such employee to the extent to which the special provisions so made are inconsistent therewith :

Provided that in respect of an employee holding Class I post, the previous approval of the Central Government to such special provisions shall be obtained by the Board.

(iii) Protection of rights and privileges conferred by any law or agreement.—Nothing in these regulations shall operate to deprive any right or privilege to which an employee is entitled :

(a) by or under any law for the time being in force, or

(b) by the terms of any agreement subsisting between such person and the Board at the commencement of these regulations.

3. Definitions.—In these regulations unless there is anything repugnant in the subject or context—

(i) "Act" shall mean the Major Port Trusts Act, 1963.

(ii) "Board", "Chairman", "Deputy Chairman" and "Head of a Department" shall have the same meaning as assigned to them respectively in the Act.

(iii) Disciplinary Authority.—Disciplinary Authority in relation to an employee shall mean the authority prescribed as such in Schedule 'A' annexed to these Regulations.

(iv) Appellate Authority.—Appellate Authority in respect of an order passed by a Disciplinary Authority shall mean the Authority prescribed as such in these regulations.

(v) "Employee" shall mean an employee of the Board in any post or capacity and also include any such persons on foreign service or whose services are temporarily placed at the disposal of the Board and also any person in the service of the Central or State Government or a local or other authority whose services are temporarily placed at the disposal of the Board.

PART II—CLASSIFICATION OF POSTS

4. Posts under the Board shall be classified as follows :—

(1) Class I Posts :

(a) All posts of Heads of Departments.

(b) All posts carrying pay or scale of pay (excluding of allowances), the maximum of which is Rs. 1,980 per month or more.

(c) All posts not covered by (a) and (b) above especially declared to be Class I Posts by the Board.

(2) Class II posts :

(a) All posts carrying pay or scale of pay (excluding of allowances), the maximum of which is more than Rs. 1,679 per month but less than Rs. 1,980 per month.

(b) All posts not covered by (a) above especially declared to be Class II posts by the Board.

(3) Class III posts :

(a) All posts carrying pay or scale of pay (exclusive of allowances) the maximum of which is more than Rs. 927 per month but does not exceed Rs. 1,679 per month.

(b) All posts not covered by (a) above especially declared as Class III posts by the Board.

(4) Class IV posts :

All posts carrying pay or scale of pay (exclusive of allowances) the maximum of which is Rs. 927 or below per month, excepting those especially declared otherwise by the Board.

5. Appointing Authorities.—The powers of appointing any person to any post, whether temporary or permanent, under the Board shall be exercisable by the Appointing Authorities specified in schedule 'B' hereto. Provided that the power to make appointment to such posts exercisable by an Authority specified in the said schedule may also be exercised by another Authority higher than that Authority.

PART III—SUSPENSION

6. Suspension.—(i) The Appointing Authority or any Authority to which it is subordinate or the Disciplinary Authority in relation to an employee may place under suspension—

- (a) an employee against whom disciplinary proceedings are contemplated or are pending, or
- (b) an employee against whom a case in respect of any criminal offence is under investigation or trial;

Provided that no such order in relation to an employee referred to in Clause (a) of sub-Section (i) of Section 24 of the Act shall have effect until it is approved by the Central Government.

(ii) An employee who is detained in custody, whether on a criminal charge or otherwise, for a period exceeding forty-eight hours, shall be deemed to have been suspended by an order of the appropriate authority with effect from the date of detention and shall remain under suspension, until further orders.

(iii) Where a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement from service imposed upon an employee under suspension is set aside in appeal or on review under these regulations and the case is remitted for further enquiry or action or with any other directions, the order of his suspension shall be deemed to have continued in force on and from the date of the original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall remain in force until further orders.

(iv) Where a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement from service imposed upon an employee as a penalty is set aside or declared or rendered void in consequence of or by a decision of a court of law and the disciplinary authority on a consideration of the circumstances of the case, decides to hold a further enquiry against the employee on the allegations on which the penalty of dismissal, removal or compulsory retirement was originally imposed, the employee shall be deemed to have been placed under suspension by the appropriate authority from the date of the original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall continue to remain under suspension, until further orders :

Provided that no such further enquiry shall be ordered unless it is intended to meeting a situation where the Court has passed an order purely on technical grounds without going into the merits of the case.

(v) (a) An order of suspension made or deemed to have been made under this regulation shall continue to remain in force until it is modified or revoked by the authority competent to do so.

(b) Where an employee is suspended (whether in connection with any disciplinary proceedings or otherwise) and any other disciplinary proceedings is commenced against him during the continuance of that suspension, the authority competent to place him under suspension may, for reasons to be recorded in writing, direct that the employee shall continue to be under suspension until the termination of all or any of such proceedings.

(vi) An order of suspension made or deemed to have been made under this regulation may at any time be revoked by the authority which made or is deemed to have made the order or by any authority to which that authority is subordinate.

PART IV

Nature of penalties

7. The following penalties may, for good and sufficient reasons and as hereinafter provided be imposed on an employee, namely :—

Minor penalties :

- (i) Censure;
- (ii) Withholding of his promotion;
- (iii) Recovering from his pay of the whole or part of any pecuniary loss caused by him to the Board by negligence or breach of orders;
- (iv) Withholding of increments of pay.

Major penalties :

- (v) Reduction to a lower stage in a time-scale of pay for a specified period with further directions as to whether or not the employee will earn increments of pay during the period of such reduction and whether on the expiry of such period, the reduction will or will not have the effect of postponing the future increments of his pay;
- (vi) Reduction to a lower time-scale of pay, grade or posts which shall ordinarily be a bar to the promotion of the employee to the time-scale of pay, grade or posts from which he was reduced with or without further directions regarding conditions of restoration to the time-scale, grade or post from which the employee was reduced and his seniority and pay on such restoration to that time-scale, grade or posts;

(vii) Compulsory retirement;

(viii) Removal from service which shall not be a disqualification for future employment under the Board.

(ix) Dismissal from service which shall ordinarily be a disqualification for future employment under the Board.

Explanation.—The following shall not amount to a penalty within the meaning of this regulation :

- (i) withholding of increments of an employee for failure to pass a departmental examination in accordance with the regulations or orders governing the posts which he holds or the terms of his appointment;
- (ii) stoppage of an employee at the efficiency bar in the time-scale on the ground of his unfitness to cross the bar;
- (iii) non-promotion whether in a substantive or officiating capacity of an employee after consideration of his case to a grade or posts, for promotion to which he is eligible;
- (iv) reversion to lower grade or posts of an employee officiating in a higher grade or posts on the ground that is considered, after a trial, to be unsuitable for such higher grade or post or on any administrative ground unconnected with his conduct;
- (v) reversion to his permanent grade or posts of an employee appointed on probation to another grade or posts during or at the end of the period of the probation in accordance with the terms of his appointment or the regulations and orders governing probation;
- (vi) replacement of the services of an employee whose services have been borrowed from the Central Government or State Government or an authority under the control of the Central Government or State Government at the disposal of the authority which lent his service;
- (vii) compulsory retirement of an employee in accordance with the provisions relating to his superannuation or retirement;
- (viii) termination of the services —
 - (a) of an employee appointed on probation during or at the end of the period of probation in accordance with the terms of his appointment or the regulations and orders governing probation;
 - (b) of an employee employed under an agreement in accordance with the terms of such agreement;
 - (c) of a temporary employee in accordance with the orders governing such employee;
 - (d) of an employee on reduction of Establishment.

(2) The punishment mentioned in clause (III) of Regulation 7 above is subject to the provisions of the payment of wages Act, 1936, and the minimum Wages Act, 1948.

7A. Penalty for misconduct committed prior to recruitment—

The penalties specified in Regulations 7 may, for good and sufficient reasons, as hereinafter provided, be imposed on an employee appointed through direct recruitment in respect of misconduct committed before has employment if the misconduct was of such a nature as has rational connection with his present employment and renders him unfit or unsuitable for continuing in service.

7B. Disciplinary authorities—

The authorities mentioned in the schedule 'A' shall be competent to impose penalties on the employees as indicated in the said schedule.

Provided that the Central Government may impose any of the penalties mentioned in regulation 7 on any employee of the Port.

7C. Authority to institute proceedings—

(1) The Chairman may—

- (a) institute disciplinary proceedings against any employee;
- (b) direct a disciplinary authority to institute disciplinary proceedings against any employee on whom that disciplinary authority is competent to impose under these regulations any of the penalties specified in Regulations 7.

(2) A disciplinary authority competent under these regulations to impose any of the penalties specified in clauses (i) to (vi) of Regulation 7 may institute disciplinary proceedings against any employee for the imposition of any of the penalties specified in clauses (vii) to (ix) of Regulation 7 notwithstanding that such disciplinary authority is not competent under these regulations to impose any of the latter penalties.

8. Procedure for imposing major penalties :—

(1) No order imposing any of the major penalties specified in clauses (v) to (viii) of regulation 7 shall be made except after an enquiry is held in accordance with this regulation.

(2) Whenever the disciplinary authority is of the opinion that there are grounds for inquiring into the truth of any imputation of misconduct or misbehaviour against an employee, it may appoint any Board of Enquiry or an Enquiring Officer (hereinafter called the Enquiring Authority) to enquire into the truth thereof.

(3) Where the Disciplinary Authority itself enquires or appoints an Enquiring Authority for holding an enquiry, it may, by an order, appoint any person to be known as the "Presenting Officer" to present on its behalf the articles of charge.

(4) Where it is proposed to hold an inquiry, the disciplinary authority shall draw up—

- (i) The substance of the imputations of misconduct or misbehaviour into definite and distinct articles of charge;
- (ii) a statement of imputation of misconduct or misbehaviour in support of each article of charge;
- (iii) a list of documents by which, and a list of witnesses by whom, the articles of charge are proposed to be sustained.

(5) The disciplinary authority shall deliver or cause to be delivered to the employee a copy of the article of charge, the statement of imputation of misconduct or misbehaviour and a list of documents and witnesses by which each article of charge is proposed to be sustained and shall require the employee to submit, within such time as may be specified, written statement whether he admits or denies any or all the articles of charge.

(6) On receipt of the written statement of the employee or if no such statement is received within the time specified, an enquiry may be held by the Disciplinary Authority itself, or by any Enquiring Authority appointed under sub-clause (2) :

Provided that it may not be necessary to hold an enquiry in respect of the charges admitted by the employee in his written statement. The Disciplinary Authority shall, however, record its findings on each such charge.

(7) The Disciplinary authority shall, where it is not the enquiring authority forward to the enquiring authority—

- (i) A copy of the article of charge and the statement of imputation of misconduct or misbehaviour ;
- (ii) a copy of the written statement, if any submitted by the employee;
- (iii) a copy of the list of witnesses and documents referred to in sub-regulation 4;
- (iv) evidence proving the delivery of the documents referred to in sub-regulation 5;
- (v) a copy of the order appointing the Presentation Officer.

(8) The employee shall appear in person before the enquiring authority on such day at such time, not exceeding 15 days from the date of receipt of the articles of charge and at a place as the enquiring authority may be notice in writing specify.

(9) The employee may take the assistance of any other employee (hereinafter called the Assisting Officer) to assist him in his case but may not engage a legal practitioner for the purpose provided, however, that an employee holding a Class III or Class IV post may engage as his Assisting Officer, if he so desires, any representative of a labour Union, who is himself an employee or retired employee of the Board. However, the employee shall not take the

assistance of any other employee or retired employee of the Board, who has two pending disciplinary cases on hand in which he has to give assistance.

(10) If the employee who has not admitted any of the articles of charge in his written statement or has not submitted any written statement, appears before the Enquiring Authority, such authority shall ask him whether he is guilty or has any defence to make and if he pleads guilty to any of the articles of charge, the Enquiring Authority shall record the plea, the record and obtain the signature of the employee thereon. The Enquiring Authority shall return a finding of guilt in respect of these articles of charge to which the employee concerned pleads guilty.

(11) The Enquiring Authority shall, if the employee fails to appear within the specified time or refuses or omits to plead, require the Presentation Officer to produce the evidence by which he proposes to prove the articles of charge and shall adjourn the case to a later date not exceeding 30 days, after recording an order that the employee may, for the purpose of preparing his defence—

- (i) Inspect, within 5 days of the order the documents specified in the list referred to in sub-rule 4;
- (ii) submit a list of witnesses to be examined on his behalf;
- (iii) give a Notice within 10 days of the order for the production of any document which are in possession of the Trustees but not in the list referred to in sub-rule 4.

Note —The employee shall indicate the relevance of the documents and witnesses required by him to be produced during enquiry.

(12) The Enquiring Authority shall, on receipt of the Notice for the production of documents, forward the same or copies thereof to the Authority in whose custody or possession the documents are kept, with a requisition for the production of the documents by such date as may be specified in such requisitions :

Provided that the Enquiring Authority may, for reasons to be recorded by it in writing, refuse to requisition such of the documents as are, in its opinion, not relevant to the case.

(13) The authority in whose custody or possession the requisitioned documents are, shall arrange to produce the same before the Enquiring Authority, on the date, place and time specified in the requisition notice.

Provided that the authority having the custody or possession of the requisitioned documents may claim privilege if the production of such documents will be against the public interest or the interests of the Board. In that event it shall inform the Enquiring Authority accordingly. The Enquiring Authority shall on being so informed communicate the information to the employee and withdraw the requisition made by it for the production of such document.

(14) On the date fixed for the enquiry the oral and documentary evidence by which the Articles of charge are proposed to be proved shall be produced

by or on behalf of the Disciplinary Authority. The witnesses shall be examined by or on behalf of the Presenting Officer and may be cross-examined by or on behalf of the employee. The Presenting Officer shall be entitled to re-examine the witnesses on any points on which they have been cross-examined, but not on a new matter, without the leave of the Enquiring Authority. The Enquiring Authority may also put such question to the witness as it thinks fit.

(15) Before the close of the case for the Disciplinary Authority, Enquiring Authority may, at its discretion, allow the Presenting Officer to produce evidence not included in the charge-sheet, or may itself call for new evidence or recall or re-examine any witness. In such case the employee shall be given an opportunity to inspect the documentary evidence before it is taken on record; or to cross-examine a witness who has been so summoned.

(16) When the case for the Disciplinary Authority is closed, the employee may be required to state his defence, orally or in writing, as he may prefer. If the defence is made orally, it shall be recorded and the employee shall be required to sign the record. In either case a copy of the statement of defence shall be given to the Presenting Officer, if any appointed.

(17) The evidence on behalf of the employee shall then be produced. The employee may examine himself in his own behalf if he so prefers. The witnesses produced by the employee shall then be examined and shall be liable for examination, cross-examination and re-examination by the Enquiring Authority according to the provision applicable to the witnesses for the Disciplinary Authority.

(18) The Enquiring Authority may, after the employee closes his case, and shall, if the employee has not examined himself, generally question him on the circumstances appearing against him in the evidence for the purpose of enabling the employee to explain any circumstances appearing in the evidence against him.

(19) The Enquiring Authority may, after the completion of production of evidence, hear the Presenting Officer first and then the employee, or permit them in the same sequence to file written briefs of their respective case within 15 days of the date of completion of production of evidence.

(20) If the employee does not submit the written statement of defence referred to in sub-regulation (3) on or before the date specified for the purpose or does not appear in person, or through the Assisting Officer or otherwise fails or refuses to comply with any of the provisions of these regulations, the Enquiring Authority may hold the enquiry ex-parte.

(21) Whenever any Enquiring Authority, after having heard and recorded the whole or any part of the evidence in an enquiry, is replaced and succeeded by another Enquiring Authority which has, and which exercises such jurisdiction, the Enquiring Authority so succeeding may act on the evidence so recorded by its predecessor, or partly recorded by its predecessor and partly recorded by itself :

Provided that if the succeeding Enquiring Authority is of the opinion that further examination of any of the witnesses whose evidence has already been recorded is necessary in the interest of justice, it may recall, examine, cross-examine and re-examine any such witnesses as hereinbefore provided.

(22) (i) After the conclusion of the enquiry, report shall be prepared and it shall contain—

- (a) a gist of the Articles of Charge and the statement of the imputation of misconduct or misbehaviour;
- (b) a gist of the defence of the employee in respect of each Article of Charge;
- (c) an assessment of the evidence in respect of such Article of Charge;
- (d) the findings of each Article of Charge and the reasons therefor.

Explanation—If in the opinion of the Enquiring Authority the proceedings of the enquiry establish any Articles of Charge different from the original Articles of Charge, it may record its findings on such Articles of Charge :

Provided that the findings on such Article of Charge shall not be recorded unless the employee has either admitted the facts on which such Articles of Charge are based or has a reasonable opportunity of defending himself against such Articles of Charge.

(ii) The Enquiring Authority, where it is not itself the Disciplinary Authority, shall forward to the Disciplinary Authority the records of inquiry which shall include—

- (a) the report of the enquiry prepared by it under sub-clause (i) above;
- (b) the written statement of defence, if any, submitted by the employee referred to in sub-regulation (5);
- (c) the oral and documentary evidence produced in the course of the enquiry;
- (d) written briefs referred to in sub-regulation (19), if any, and
- (e) the orders, if any, made by the Disciplinary Authority and by the Enquiring Authority in regard to the inquiry.

8A. Action on the enquiry report.—(1) (i) The Disciplinary Authority if it is not itself the Enquiring Authority, may for reasons to be recorded by it in writing, remit the case to Enquiring Authority for further enquiry and report and the Enquiring Authority shall thereupon proceed to hold further enquiry;

(ii) the Disciplinary Authority shall if it disagrees with the findings of the Enquiring Authority on any article of charge, record its reasons for such disagreement and record its own findings on such charge, if the evidence on records is sufficient for the purpose;

- (iii) if the Disciplinary Authority, having regard to its findings on all or any of the articles of charge is of the opinion that no penalty is called for, it may pass an order exonerating the employee concerned.

(2) If the Disciplinary Authority having regards to its findings on all or any of the articles of charge, is of the opinion that any of the penalties as specified in Clauses (i) to (iv) of Regulation 7 should be imposed on the employee, it shall notwithstanding anything contained in Regulation 9, make an order imposing such penalty.

(3) If the Disciplinary Authority having regard to its findings on all or any of the articles of charge and on the basis of the evidence adduced during the enquiry, is of the opinion that any of the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 7 should be imposed on the employee, it self make an order imposing such penalty and it shall not be necessary to give the employee any opportunity of making representation on the penalty proposed to be imposed.

9. Procedure for imposing minor penalties—(1) Subject to the provisions of sub-regulation (4) of Regulation and no order imposing any of the penalties specified in Clauses (i) to (iv) of Regulation 7 shall be passed except after—

- (a) informing in writing the employee of the proposal to take action against him and of the imputations of misconduct or misbehaviour on which it is proposed to be taken and given him an opportunity of making any representation he may wish to make against the proposal;
- (b) holding an enquiry in the manner laid down in sub-regulations (4) to (22) of Regulation 8, in every case in which the disciplinary authority is of the opinion that such enquiry is necessary;
- (c) taking the representation, if any, submitted by the employee under clause (a) and the record of enquiry, if any, held under clause (b) into consideration; and
- (d) recording a finding on each imputation of misconduct or misbehaviour.

(2) The record of the proceedings in such cases shall include—

- (a) a copy of the intimation to the employee of the proposal to take against him;
- (b) a copy of the statement of imputation of misconduct or misbehaviour delivered to him;
- (c) his representation, if any;
- (d) the evidence produced during the enquiry;
- (e) the findings on each imputation of misconduct or misbehaviour; and
- (f) the orders or the case together with the reasons therefor.

(3) Notwithstanding the provisions contained in clause (b) of sub-regulation (1), if in a case it is proposed, after considering the representation, if any, submitted by the employee, to withhold increments of pay for a period exceeding 3 years or to withhold increments of pay with cumulative effect for any period or if the penalty of withholding of increments is likely to affect adversely the amount of pension payable to the employee, and enquiry shall invariably be held in the manner laid down in sub-regulation (4) to (22) of Regulation 8, before making any order imposing on the employee any such penalty.

9A. Communications of orders.—Orders made by the disciplinary authority shall be communicated to the employee who shall also be supplied with a copy of the report of the enquiry, if any, held by the disciplinary authority and a copy of its findings on each article of charge, or where the disciplinary authority is not the enquiring authority, a copy of the report of the enquiring authority and a statement of the findings of the disciplinary authority together with brief reasons for its disagreement, if any, with the findings of the enquiring authority

10. Common Proceedings :—Subject to the provision of the Act—

(1) Where two or more employees are concerned in any case, the appropriate Disciplinary Authority competent to impose the penalty of dismissal from service on all such employees may make an order directing that disciplinary action against all of them may be taken in a common proceedings :

Provided that if one of the employees involved in a joint enquiry is holding a post referred to in clause (a) of sub-section (1) of section 24 of the Act, the Disciplinary Authority shall obtain the prior concurrence of the Central Government before ordering the common proceedings.

(2) Any such order shall specify—

- (i) the authority which may function as the Disciplinary Authority for the purpose of such common proceedings;
- (ii) the penalties specified in regulation 7, which such Disciplinary Authority shall be competent to impose; and
- (iii) whether the procedure prescribed in regulation 8 or regulation 9 may be followed in the proceedings.

11. Special Procedure in certain Cases.—Subject to the provisions of the Act and notwithstanding anything contained in the Calcutta Port Trust Employees' (Classification, control and Appeal) Regulations—

- (i) where a penalty is imposed on an employee on the ground of conduct which has led to his conviction on a criminal charge; or
- (ii) where the Disciplinary Authority is satisfied for reasons to be recorded in writing that it is not reasonably practicable to follow the procedure prescribed in the said regulations and the approval of the Chairman has been obtained;

- (iii) where the Chairman is satisfied that in the interest of the security of the State or the Port of Calcutta it is not expedient to follow the procedure, prescribed in the regulations;
- (iv) where it is proposed to impose a penalty on all employee on the basis of the findings of an enquiry conducted in accordance with the provisions of Part XII of the Merchant Shipping Act, 1958 (Act 44 of 1958), the Disciplinary Authority or the Chairman as the case may be consider the circumstances of the case and pass such orders thereon as deemed fit.

Provided that the approval of the Central Government shall be obtained before passing such orders in relation to an employee covered by clause (a) of sub-section (1) of Section 24 of the Act.

12. Provision regarding officers lent to the Central Government, etc.—(1) Where the services of any employee of the Board are lent to the Central Government, or to a State Government or to an authority or undertaking subordinate thereto or to a local or other authority (hereinafter in this regulation referred to as "The Borrowing Authority"), the Borrowing Authority shall have the powers of the appointing authority for the purpose of placing the employee under suspension and of the Disciplinary Authority for the purpose of taking disciplinary proceedings against him :

Provided that the Borrowing Authority shall forthwith inform the Chairman of the circumstances leading to the order of his suspension or the commencement of the disciplinary proceedings, as the case may be.

(2) In the light of the findings in the disciplinary proceedings taken against the employee—

- (i) if the Borrowing Authority is of the opinion that any of the penalties specified in clauses (i) to (iv) of Regulation 7 should be imposed on him, it may in consultation, with the Chairman pass such orders in the case as it deems necessary;

Provided that in the event of a difference of opinion between the Borrowing Authority and the Chairman, the services of the employee shall be replaced at the disposal of the Board :

- (ii) if the Borrowing Authority is of the opinion that any of the penalties specified in clauses (v) to (ix) of Regulation 7 should be imposed on him, it shall replace his services at the disposal of the Board and transmit to Chairman the proceedings of the enquiry and thereupon the Chairman shall pass such orders in the case as it deems necessary:

Provided that in passing any such order the Chairman shall comply with the provisions Regulation 8A.

Explanation—The Disciplinary Authority may make an order under this clause on basis of the record of the enquiry transmitted by the Borrowing Authority, or after holding such further enquiry as it may deem necessary.

13. Provisions regarding officers borrowed from the Central Government or State Government etc.—(1) Where an order of suspension is made or a disciplinary proceedings is taken against an employee whose services have been borrowed by the Board from the Central Government or a State Government or against the servant of an authority or undertaking subordinate thereto or of a local or other authority, the authority lending his services (hereinafter in this regulation referred to as "the Lending Authority") shall forthwith be informed by the Chairman of the circumstances leading to the order of his suspension or the commencement of the disciplinary proceedings as the case may be.

(2) In the light of the findings in the disciplinary proceedings taken against such Employee—

- (i) if the Disciplinary Authority is of the opinion that any of the penalties specified in clauses (i) to (iv) of regulation 7 should be imposed on him, it may, after consultation with the Lending Authority, pass such orders on the case as it deems necessary :

Provided that in the event of a difference of opinion between the Borrowing Authority and the Lending Authority, the services of the Employee shall be replaced at the disposal of the Lending Authority.

- (ii) if the Disciplinary authority is of the opinion that any of the penalties specified in clauses (v) to (ix) of regulation 7 should be imposed on him, it shall replace his services at the disposal of the Lending Authority and transmit to it the proceedings of the enquiry for such action as it deems necessary.

PART—V

APPEAL ARISING OUT OF DISCIPLINARY PROCEEDINGS

14. Orders against which no appeals lies—Notwithstanding anything contained in this part, no appeals shall lie against—

- (i) any order made by the Central Government;
- (ii) any order in appeal or any order in review made by the Chairman;
- (iii) any order passed by an enquiring authority in the course of an enquiry under Regulation 8;
- (iv) any order of an interlocutory nature or of the nature of a step-in-aid or the final disposal of a disciplinary proceeding other than an order of suspension;

15. Orders against which appeals lies :—Subject to provision of Regulation 14, an employee may prefer an appeal against all or any of the following orders, namely :—

- (i) an order of suspension made or deemed to have been made under Regulation 6;
- (ii) an order imposing any of the penalties specified in Regulation 7 made by the disciplinary authority;

(iii) an order which—

- (a) denies or varies to his dis-advantage his pay, allowances, pension or other conditions of service as regulated by regulations; or
- (b) interprets to his dis-advantage the provisions of any such regulations;

(iv) an order—

- (a) stopping him at the efficiency bar in the time-scale of pay on the ground of his unfitness to cross the bar;
- (b) reverting him while officiating in a higher grade or posts to a lower grade or posts otherwise than as a penalty;
- (c) reducing or withholding the pension or denying the maximum pension admissible to him under the regulations;
- (d) determining the subsistence and other allowances to be paid to him for the period of suspension or for the period during which he is deemed to be under suspension or for any portion thereof;
- (e) determining his pay and allowances—
 - (i) for the period of suspension, or
 - (ii) for the period from the date of his dismissal, removal or compulsory retirement from service or from the date of his reduction to a lower grade, post, time-scale or stage in a time-scale of pay to the date of his re-instatement or restoration to his grade or post, or
- (f) determining whether or not the period from the date of his suspension or from the date of his dismissal, removal or compulsory retirement, or reduction to a lower grade, post, time-scale of pay or a stage in a time-scale of pay to the date of his re-instatement or restoration to his grade or post shall be treated as a period spent on duty for any purpose.

Explanation : In this regulation—

- (i) the expression of “employee” includes a person who has ceased to be in the Boards service;
- (ii) the expression “pension” includes additional pension, gratuity and any other retirement benefits.

16. Appellate Authorities :—An employee, including a person who has ceased to be in the Boards’ service, may prefer an appeal against—

- (i) an order of suspension, to the authority to which the authority which made or deemed to have made the order is immediately subordinate.
- (ii) an order imposing any of the penalties specified in Regulation 7, to the authority specified in this behalf in the schedule.
- (iii) all or any of the orders specified in Regulation 15 to the authority to which an appeal against an order imposing upon him the penalty of dismissal would lie.

17. Appellate Authorities in special circumstances.—Notwithstanding anything contained in Regulation 16,

- (i) an appeal against an order in common proceeding shall lie to the authority to which the authority functioning as disciplinary authority is immediately subordinate;
- (ii) Where the person who made the order appealed against becomes by virtue of his subsequent appointment as the Chairman, an appeal against such order shall lie to the Central Government and the Central Government in relation to that appeal shall be deemed to be the appellate authority for the purpose of this regulation.

18. Period of limitation for appeals :—No appeal preferred under this Part shall be entertained unless such appeal is preferred within a period of two months from the date on which a copy of the order appealed against is delivered to the appellant :

Provided that the appellate authority may entertain the appeal after the expiry of the said period, if it is satisfied that the appellant had sufficient cause for not preferring the appeal in time.

19. Form and Contents of appeals.—(1) Every person preferring an appeal shall do so separately and in his own name.

- (2) (a) The appeal shall be presented to the authority to whom the appeal lies, a copy being forwarded by the appellant to the authority which made the order appealed against.
- (b) The appeal shall contain all material statements and arguments on which the

appellant lies, shall not contained any dis-respectful or in proper language, and shall be complete in itself.

(3) The authority which made the order appealed against shall, on receipt of a copy of the appeal, forward the same with its comments thereon together with the relevant records to the appellate authority without any avoidable delay and without waiting for any direction from the appellate authority.

20. Consideration of appeal.—(1) In the case of an appeal against an order of suspension, the appellate authority shall consider whether in the light of the provisions of Regulation 6 and having regard to the circumstances of the case, the order of suspension is justified or not and confirm or revoke the order accordingly.

(2) In the case of an appeal against an order imposing any of the penalties specified in Regulation 7 or enhancing any penalty imposed under the said regulation, the appellate authority shall consider—

- (a) Whether the procedure laid down in these regulations has been complied with, and if not whether such non-compliance has resulted in the failure of justice;
- (b) Whether the findings of the disciplinary authority are warranted by the evidence on the record; and
- (c) Whether the penalties imposed is adequate, inadequate or severe, and pass orders—
 - (i) Confirming, enhancing, reducing or setting aside the penalty; or
 - (ii) remitting the case to the authority which imposed or enhanced the penalty or to any other authority with such direction as it may deem fit in the circumstances of the case :

Provided that—

- (i) If the enhanced penalty which the appellate authority proposes to impose in one the penalties specified in clauses (v) to (ix) of Regulation 7 and an enquiry under Regulation 8 has not already been held in the case, the appellate authority shall, subject to the provisions of Regulation 12, itself hold such enquiry or direct that such enquiry be held in accordance with the provisions of Regulation 8 and thereafter, on a consideration of the proceedings of such enquiry, may make such orders as it may deem fit;

(ii) if the enhanced penalty which the appellate authority proposes to impose is one of the penalties specified in clauses (V) to (IX) of Regulation 7 and an enquiry under Regulation 8 has already been held in the case, appellate authority shall, may make such orders as it may deem fit; and

(iii) no order imposing an enhanced penalty shall be made in any other case unless the appellant has been given a reasonable opportunity, as far as may be in accordance with the provisions of Regulation 8, of making a representation against such enhanced penalty.

(3) In an appeal against any other order specified in Regulation 15, the appellate authority shall consider all the circumstances of the case and make such orders as it may deem just and equitable.

21. Implementation of orders in appeal.—The authority which made the order appealed against shall give effect to the orders passed by the appellate authority.

22. Notwithstanding anything contained in this part where the person who made the orders appealed against becomes, by virtue of his subsequent appointment or otherwise, the Appellate Authority under Regulation 16, in respect of the appeal against such order, such person shall forward the appeal to the authority to which he is immediately subordinate and such authority shall, in relation to that appeal, be deemed to be the Appellate Authority for the purpose of Regulation 22 and 23.

23. Review.—(1) Notwithstanding anything contained in these regulations—

- (i) the Central Government, or
- (ii) the Chairman

may at any time, either on its or his own motion, or otherwise, call for the records of any inquiry and review any order made under these regulations, or under the regulations or orders or practices repealed by regulation 26, from which an appeal is allowed, but no appeal has been preferred, or from which no appeal is allowed, after consultation with the Central Government, where such consultation is necessary, and may—

- (a) confirm, modify or set aside the order; or
- (b) confirm, reduce, enhance or set aside the penalty imposed by the order, or impose any penalty where no penalty has been imposed; or

- (c) remit the case to the authority which made the order or to any other authority directing such authority to make such further inquiry as it may consider proper in the circumstances of the case; or

(d) pass such other orders as it may deem fit :

Provided that no order imposing or enhancing any penalty shall be made by the reviewing authority/ unless the employee concerned has been given a reasonable opportunity of making a representation against the penalty proposed and where it is proposed to impose any of the penalties specified in clauses (v) to (ix) of regulation 7 or to enhance the penalty imposed by the order sought to be reviewed to any of the penalties specified in those clauses, no such penalty shall be imposed except after an inquiry in the manner laid down in Regulation 8 and except after consultation with the Central Government, where such consultation is necessary :

Provided further that no power of review shall be exercised by the Chairman unless—

- (i) the authority which made the order in appeal, or
- (ii) the authority to which an appeal would lie, where no appeal has been preferred, is himself or is subordinate to him.

(2) No proceeding for review shall be commenced until after—

- (i) the expiry of the period of limitation for an appeal, or
- (ii) the disposal of the appeal where any such appeal has been preferred.

(3) An application for review shall be dealt with in the same manner as if it were an appeal under these regulations.

PART VI

MISCELLANEOUS

24. Service of orders and notices.—Every order, notice and other process made or issued under these regulations shall be served in person on the employee concerned or communicated to him by registered post.

24A. Power to relax time-limit and to condone delay.—Save as otherwise expressly provided in these regulations, the authority competent under these regulations to make any order may, for good and sufficient reasons or if sufficient cause is shown, extend the time specified in these regulations for anything required to be done under these regulations or condone any delay.

25. Repeal and savings.—(1) All regulations, rules, resolutions, circulars, notification, directions and orders corresponding to these rules in force immediately before the commencement of these regulations and all directives or orders issued pursuant thereto are hereby repealed :

Provided that —

- (a) such repeal shall not affect the previous operation of the said regulations, rules, resolutions, circulars, notifications, directives and orders or anything done or any action taken thereunder;
- (b) any proceeding under the said regulations, rules, resolutions, circulars, notifications, directives and orders pending at the commencement of these regulations shall be continued and disposed of as far as may be, in accordance with the provisions of these regulations:

(2) Nothing in these regulations shall operate to deprive any person to whom these regulations, apply of any right of appeal which had accrued to him under the regulations, rules, resolutions, circulars, notifications, directives and orders repealed by sub-regulation (1) in respect of any order passed before the commencement of these regulations.

(3) An appeal pending at or preferred after the commencement of these regulations against an order made before such commencement shall be considered and orders thereon shall be passed, in accordance with these regulations.

26. Removal of doubts.—Where a doubt arises as to the interpretation of any of the provisions of these regulations, the matter shall be referred to the Chairman, who shall decide the same.

SCHEDULE 'A'

See Regulation 3(ii)

Sl. Categories of employees No.	Authority Competent to impose penalties and penalties which it may impose (with reference to clauses (i) to (ix) of regulation (7).	Appellate authority		
	Authority	Penalties		
1	2	3	4	5
1. Heads of Departments or employees on pay scales the maxima of which exceed Rs. 2,400/-	Chairman provided that for such employees at Haldia Dock complex, the Dy. Chairman, Haldia Dock Complex shall also be the disciplinary authority.	All provided that no order so far as the same involves suspension reduction in rank, compulsory retirement, removal or dismissal of the Head of Department or the incumbent of a post the maximum of the pay scale of which (exclusive of allowances) exceeds Rs. 3,700/- shall have effect until it is approved by the Central Govt. under the proviso contained under section 25(1) of the Act.	(i) Central Govt. (ii) Chairman where disciplinary authority is Dy. Chairman, Haldia Dock Complex.	
2. Employees on scales of pay, the maxima of which exceed Rs. 1,679/- but do not exceed Rs. 2,400/-	Dy. Chairman	All	Chairman	
3. Employees on pay scales, the maxima of which exceed Rs. 927/- but do not exceed Rs. 1,679/-	Concerned Head of Department at Calcutta & Dy. General Manager at Haldia and concerned Manager of Division at Haldia Dock Complex.	(a) Concerned Head of Department at Calcutta & Dy. General Manager at Haldia—All. (b) Manager of Division at Haldia Dock Complex—All except items (vii), (viii) & (ix) of Regulation 7.	Dy. Chairman, Calcutta and Dy. Chairman, Haldia in respect of employees attached to Haldia Dock Complex.]	
4. Employees on pay scales, the maxima of which do not exceed Rs. 927/-	Concerned Head of Department at Calcutta & Dy. General Manager at Haldia and concerned Managers of Division at Haldia Dock Complex.	(a) Concerned Heads of Departments in Calcutta & Dy. General Manager at Haldia—All (b) Managers of Division at Haldia Dock Complex—All excepting items (vii), (viii) & (ix) of regulation 7.	Dy. Chairman, Calcutta, Dy. Chairman, Haldia in respect of employees attached to Haldia Dock Complex.]	

SCHEDULE—'B'

(See Regulation 5)

Sl. No.	Description of employees	Appointing authority
1.	Heads of Departments and employees on pay scales, the maxima of which exceed Rs. 3,700/-	Central Government in consultation with Chairman.
2.	Employees on pay scales, the maxima of which exceed Rs. 2,400/- but do not exceed Rs. 3,700/-	Chairman, provided that, for such employees at Haldia, the Deputy Chairman, Haldia Dock Complex shall also be the Appointing Authority.
3.	Employees on pay scales, the maxima of which exceed Rs. 1,679/- but do not exceed Rs. 2,400/-	Deputy Chairman.
4.	Employees on pay scales, the maxima of which do not exceed Rs. 1,679/-	Concerned Head of Department in Calcutta, Deputy General Manager at Haldia.